

SKRIPSI

PENGARUH SISTEM UPAH ISLAMI, RELIGIUSITAS TERHADAP KESEJAHTERAAN BURUH BERDASARKAN MAQASHID SYARI'AH

NURUL FATMAWATI



**DEPARTEMEN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2017

SKRIPSI

PENGARUH SISTEM UPAH ISLAMI, RELIGIUSITAS TERHADAP KESEJAHTERAAN BURUH BERDASARKAN MAQASHID SYARI'AH

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

NURUL FATMAWATI
A111 13 016



Kepada

**DEPARTEMEN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2017

SKRIPSI

PENGARUH SISTEM UPAH ISLAMI, RELIGIUSITAS TERHADAP KESEJAHTERAAN BURUH BERDASARKAN MAQASHID SYARI'AH

disusun dan diajukan oleh

NURUL FATMAWATI

A111 13 016

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi

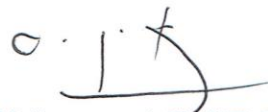
Makassar, November 2017

Pembimbing I



Dr. Sanusi Fattah, SE., M.Si.
NIP 19690413 199403 1 003

Pembimbing II



Dr. Ir. Muhammad Jibril Tajibu, SE., M.Si
NIP 19650225 199303 1 002



Ketua Departemen Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Drs. Muhammad Yusri Zamhuri, MA, Ph.D.
NIP. 19610806 198903 1 004

SKRIPSI

PENGARUH SISTEM UPAH ISLAMI, RELIGIUSITAS TERHADAP KESEJAHTERAAN BURUH BERDASARKAN MAQASHID SYARI'AH

disusun dan diajukan oleh

NURUL FATMAWATI
A111 13 016

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **21 November 2017** dan dinyatakan
telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Sanusi Fattah, SE., M.Si.	Ketua	1..... 
2.	Dr. Ir. Muhammad Jibril Tajibu, SE., M.Si.	Sekretaris	2..... 
3.	Prof. Dr. Muh. Yunus Zain, SE., MA.	Anggota	3..... 
4.	Dr. Fatmawati, SE., M.Si.	Anggota	4..... 
5.	Dr. Hamrullah, SE., M.Si.	Anggota	5..... 



Drs. Muhammad Yusri Zamhuri, MA, Ph.D.
NIP. 19610806 198903 1 004

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : NURUL FATMAWATI
NIM : A 111 13 016
Jurusan/Program Studi : ILMU EKONOMI / STRATA 1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH SISTEM UPAH ISLAMI, RELIGIUSITAS TERHADAP KESEJAHTERAAN BURUH BERDASARKAN MAQASHID SYARI'AH

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, November 2017

buat pernyataan

NURUL FATMAWATI

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohiim

Segala puji bagi Allah *Subhanahuwata'ala* atas segala limpahan rahmat, dan karunia-Nya untuk segala nikmat kesehatan, kesempatan dan waktu luang hingga nikmat iman dan Islam yang sampai kepada penulis. Serta shalawat dan salam tak lupa terpanjatkan kepada Nabi Muhammad *Shalallahu'alaihi Wasallam*, yang telah membawa risalah Islam ini sebagai pegangan dan petunjuk dalam segala dimensi kehidupan.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak sedikit hambatan serta kesulitan yang penulis hadapi. Namun, berkat kesungguhan hati dan kerja keras serta dorongan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga membuat penulis tetap bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu, rasa terima kasih penulis ucapkan kepada semua pihak, terkhusus kepada:

1. Ayahanda Zaenal Arifin dan Ibunda Marhaeni, yang dengan tulus selalu mendoakan, memberikan kasih sayang dan dorongan semangat tiada henti kepada penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini yang juga menjadi amanah bagi penulis kepada orang tua. Semoga Allah selalu memberikan perlindungan kepada Bapak dan Ibu.
2. Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Drs. Muhammad Yusri Zamhuri, MA, Ph.D. Selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

4. Bapak Dr. Sanusi Fattah, SE., M.Si. dan Bapak Dr. Ir. Muhammad Jibril Tajibu, SE.,M.Si. Selaku dosen pembimbing skripsi, yang dengan sabar telah memberikan banyak masukan dan saran-saran kepada penulis dalam proses mengerjakan skripsi ini. Semoga apa yang telah Bapak ajarkan dan arahkan mendapat balasan dari Allah *Subhanahuwata'ala*.
5. Kepada seluruh dosen dan civitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, yang telah menjalankan kewajiban dan mentransfer ilmunya dengan ikhlas kepada penulis.
6. Kepada Kak Salim Samsur, selaku Ketua Serikat Pekerja Nasional Sul-Sel (Makassar) serta para anggotanya, yang telah memberikan kemudahan dan informasi terkait apa yang dibutuhkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada Mbak Wiwik Ariani, Dwi Ernani, Dwi Susanti dan Mas Tri Hadi Purwanto. Walaupun jarak kita jauh, penulis tau bahwa saling mengasihi tidak hanya selalu dapat ditunjukkan melalui pertemuan yang intens melainkan teraplikasi lewat doa-doa yang selalu dipanjatkan.
8. Kepada Ifan Yusri : ibarat orang tua, kakak, sahabat, teman terbaik, seperti itulah penulis mampu menggambarkan beliau. Ada disaat yang lain tidak ada, memberi disaat tidak diberi, mengingat disaat yang lain melupakan.
9. ALPHA ALAY : Marwa, Yaya, Eka, Hasma, Nida, Mumut, Ikka, Devi, Jannah, dan Hasanah. Rasa syukur terbesar Allah hadirkan mereka dalam hidup penulis, tidak sulit untuk mengerti mereka; mereka sederhana dan apa adanya, sungguh penuh dengan ketulusan. Pelajaran berharga yang penulis dapatkan dari persahabatan ini bahwa kebersamaan dan kesenangan tidak hanya selalu dapat dilakukan dengan hal-hal mewah/mahal, jalan ke Mall, nongkrong di cafe dan segala macam bentuk kesenangan yang *kids* jaman *now* sebut itu *Hits*, tetapi dengan hal yang sekecil dan sesederhana sekalipun

seperti sepiring bakwan, pisang goreng dan seceret es teh itulah salah satu defenisi kebahagiaan buat kami.

10. SPARK : Sparkwan dan Sparkwati teman seperjuangan, teman mencari dan berbagi ilmu dari jaman MABA sampai menjadi salah satu angkatan tertua di kampus, terima kasih banyak atas bimbingan, suka duka, kekompakan, serta dukungan kalian selama ini. Semoga makna percikan semangat (SPARK) selalu melekat pada diri kita masing-masing.
11. POLOCAMBA SQUAD : “The Real KKN Life”, K’ibnu: tampang sadis namun hati bak *hello kitty*, humoris dan kreatif; Maulana: Kordes yang teraniaya, selalu mengusahakan yang terbaik buat kami, maafkan kesalahan kami; Fajar: manusia jail yang belakangan ini jadi sahabat; Niar: Calon Bupati Mamuju Tengah yang punya bakat mengambil hati orang, beliau pecinta kucing; Yaya: teman hidup penulis, makasih untuk kesabarannya selama ini; Jessi: Putri Sidrap yang senang *Make Up*; Fitri: wanita tercantik seposko dan paling manja, julukannya si anak kecil; Uni: berwatak keras tapi perhatian, kalau sayang keterlalu, menguasai segala macam tehnik pertukangan namun bercita-cita menjadi *fashion designer*.
12. Rumah Merah HIMAJIE (Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Ekonomi), FoSEI (Forum Studi Ekonomi Islam), KM-MDI (Keluarga Mahasiswa Mesjid Darul Ilmi) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin : Tempat penulis belajar dan menuntut ilmu di luar lingkungan perkuliahan, terima kasih untuk segala pengalaman berharga yang penulis dapatkan selama proses pencarian jati diri penulis sebagai Mahasiswa di FE-UH.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas segala bantuan, bimbingan serta doanya.

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada penulis, sehingga tidak menutup kemungkinan bila dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan.

Akhirnya penulis secara terbuka dan berbesar hati menerima berbagai kritik dan masukan untuk perbaikan skripsi ini. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi semua kalangan masyarakat dan para akademisi.

Makassar, 01 November 2017

Penulis

ABSTRAK

PENGARUH SISTEM UPAH ISLAMI, RELIGIUSITAS TERHADAP KESEJAHTERAAN BURUH BERDASARKAN MAQASHID SYARI'AH

Nurul Fatmawati

Kesejahteraan merupakan aspek penting dari kualitas hidup manusia secara keseluruhan. Kesejahteraan menurut syari'at Islam tidak selalu diwujudkan hanya dalam memaksimalkan pemenuhan materi saja, akan tetapi menuntut pemenuhan aspek materi dan spiritual dengan cara yang seimbang. Oleh karena itu, tujuan utama Islam adalah untuk mewujudkan kemaslahatan umat manusia, baik di dunia maupun di akhirat. Studi ini didasarkan pada paradigma Al-Qur'an dan analisis kuantitatif, diikuti dengan teori dan penelitian sebelumnya untuk menghasilkan faktor sistem upah Islami, religiusitas yang berpengaruh terhadap kesejahteraan buruh berdasarkan *maqashid syari'ah*. Penelitian ini dilakukan pada serikat pekerja nasional (SPN Sul-Sel). Data primer diperoleh dari wawancara 55 responden dengan kuesioner dan analisis data dilakukan dengan menggunakan metode *ordinary least square* (OLS). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa sistem upah Islami dan religiusitas berpengaruh positif terhadap kesejahteraan buruh berdasarkan *maqashid syari'ah*.

Kata kunci: Sistem Upah Islami, Religiusitas, Kesejahteraan, *Maqashid Syari'ah*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ISLAMIC WAGE SYSTEM, RELIGIOSITY TOWARD WORKERS' WELFARE BASED ON MAQASHID SHARI'AH

Nurul Fatmawati

Welfare is an important aspect of the quality of human life as a whole. Welfare according to Islamic shari'ah is not always manifested only in mere maximizing the fulfillment of material, but also demanding the fulfillment of material and spiritual aspects in a balanced manner. Therefore, the main purpose of Islam is to realize the benefit of mankind, both in the world and in the hereafter. This study is based on the Qur'anic paradigm and quantitative analysis, followed by previous theories and researches to produce the factor of the Islamic wage system, the religiosity that affects the welfare of the workers based on the maqashid shari'ah. This study was conducted on national unions (SPN Sul-Sel). Primary data was obtained from interview with 55 respondents by questionnaire and data analysis was conducted using ordinary least square method (OLS). The findings of this study indicate that Islamic wage and religiosity systems have a positive effect on labor welfare based on maqashid shari'ah.

Keywords: *Islamic Wage System, Religiosity, Welfare, Maqashid Shari'ah*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Konsep Teori dan Upah.....	8
2.1.1 Pengertian Upah	8
2.1.2 Konsep Pengupahan Konvensional.....	10
2.1.3 Konsep Pengupahan Berdasarkan Hukum Islam	12
2.1.4 Bentuk dan Syarat Upah	20
2.2 Kebijakan Pengupahan Buruh di Indonesia	22
2.2.1 Upah Minimum	22
2.2.2 Upah Minimum dalam Islam	24
2.3 Religiusitas.....	29
2.3.1 Pengertian Religiusitas.....	29
2.3.2 Dimensi Religiusitas	30
2.4 Kesejahteraan	32
2.4.1 Pengertian Kesejahteraan	32
2.4.2 Pendekatan Ekonomi Kesejahteraan Konvensional	33
2.4.3 Pendekatan Kesejahteraan berdasarkan <i>Maqashid syari'ah</i>	35
2.5 Hubungan Antar Variabel	38
2.5.1 Hubungan Antara Upah Dengan Kesejahteraan.....	38

2.5.2	Hubungan Antara Religiusitas Dengan Kesejahteraan	39
2.6	Peran Negara dalam Keadilan dan Ketenagakerjaan	40
2.7	Penelitian Terdahulu	43
2.8	Kerangka Pemikiran	44
2.9	Hipotesis Penelitian	45
BAB III METODE PENELITIAN.....		46
3.1	Jenis Penelitian	46
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
3.3	Populasi dan Sampel.....	46
3.4	Unit Analisis	47
3.5	Sumber Data	47
3.6	Teknik Pengumpulan Data	47
3.7	Variabel Penelitian dan Pengukuran Data	49
3.7.1	Variabel Dependen.....	49
3.7.2	Variabel Independen	51
3.8	Metode Analisis Data.....	52
3.8.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	52
3.8.2	Analisis Deskriptif.....	52
3.8.3	Analisis Regresi Sederhana	52
3.8.4	Uji Statistik	53
3.9	Definisi Operasional	54
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		56
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	56
4.1.1	Gambaran Umum Serikat Pekerja Nasional (SPN) – SULSEL	56
4.2	Karakteristik Responden	59
4.3	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	64
4.3.1	Uji Validitas	64
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	67
4.5	Analisis Data	67
4.5.1	Analisis Regresi Sederhana	67
4.5.2	Uji Statistik	69
4.6	Pembahasan	71
BAB V PENUTUP		76
5.1	Kesimpulan	76
5.2	Saran	77
DAFTAR PUSTAKA.....		78

LAMPIRAN	81
----------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Alternatif Jawaban Responden	48
3.2 Indikator Kesejahteraan Buruh Berdasarkan Maqashid Syari'ah	49
3.3 Indikator Sistem Upah Islami	51
3.4 Indikator Religiusitas.....	51
4.1 Daftar Anggota SPN-SulSel.....	59
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	62
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Kepercayaan	63
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	63
4.7 Uji Validitas Variabel Sistem Upah Islami	65
4.8 Uji Validitas Variabel Religiusitas.....	65
4.9 Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Buruh Berdasarkan Maqashid Syari'ah	66
4.10 Uji Reliabilitas Variabel Sistem Upah Islami, Religiusitas, dan Kesejahteraan Buruh Berdasarkan Maqashid Syari'ah	67
4.11 Analisis Regresi Sederhana.....	68
4.12 Uji Statistik F.....	69
4.13 Uji Statistik T	70
4.14 Koefisien Determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir Penelitian.....	45
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	62
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Kepercayaan	63
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Uji Validitas	82
2 Uji Reliabilitas	92
3 Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Kuesioner	93
4 Kuesioner.....	95
5 Biodata	102

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perekonomian pasar tenaga kerja dikendalikan oleh kekuatan permintaan dan penawaran, ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja akan menentukan tingkat upah (Mankiw 2003). Namun, pasar tenaga kerja berbeda dari sebagian besar pasar lainnya karena permintaan tenaga kerja merupakan tenaga kerja turunan (*derived demand*), dimana permintaan akan tenaga kerja sangat tergantung dari permintaan akan output yang dihasilkannya (Borjas 2010:88; Mankiw 2006:487) serta juga didasari pada kemampuan perusahaan untuk membayar (*willingness to pay*).

Tenaga kerja adalah pihak yang menawarkan jasa, dan mempunyai peranan penting dalam proses produksi, sehingga atas pengorbanan tersebut, tenaga kerja memperoleh imbalan atas jasa dari perusahaan berupa upah. Upah merupakan salah satu indikator penting untuk mencukupi hidup tenaga kerja. Pekerja atau buruh dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi sandang, pangan, perumahan, dan kebutuhan lainnya. Oleh karena itu para pekerja/buruh dan serikat buruh selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarga.

Bila kita melihat setiap tahunnya persoalan upah buruh yang senantiasa tidak mencukupi kebutuhan, mendorong serikat buruh melakukan serangkaian perjuangan untuk memperbaiki kondisi pengupahan yang berlaku saat ini. Perjuangan ini dilakukan baik dalam forum dewan pengupahan maupun melalui

aksi unjuk rasa menuntut perbaikan upah dan kesejahteraan buruh yang biasanya diperingati pada 1 Mei hari buruh sedunia (*May Day*). Pada Era Reformasi, serikat buruh tumbuh dengan subur sesuai dengan aspirasi dan tuntutan terhadap pembebasan. Hal tersebut merupakan konsekwensi ditetapkannya *international labour organization* (ILO) tahun 1998 tentang kekuasaan berserikat dan perlindungan berorganisasi.

Pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan bahkan apabila tidak profesional dalam menanganinya tidak jarang akan menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan unjuk rasa. Penanganan pengupahan ini tidak hanya menyangkut aspek teknis dan aspek ekonomis saja, tetapi juga aspek hukum yang menjadi dasar bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan regulasi pemerintah yang berlaku.

Dalam konteks keindonesiaan, kehadiran UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang merupakan skenario besar pemerintah dalam menetapkan kebijakan pengupahan dengan menggunakan standar upah minimum. kebijakan upah minimum ini diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dan kesejahteraan buruh, yang pada dasarnya bisa dilihat dari dua sisi. Pertama, upah minimum merupakan alat proteksi atau jaring pengaman bagi pekerja untuk mempertahankan agar nilai upah yang diterima tidak menurun dalam memenuhi kehidupan hidup sehari-hari. Kedua, sebagai alat proteksi bagi perusahaan untuk mempertahankan produktivitas pekerja (simanjuntak 1992 dalam Gianie 2009:1).

Pada Tahun 2017, Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan sebesar Rp. 2.435.625,- dan Upah Minimum Kota (UMK) Makassar sebesar Rp. 2.504.500, . Di Kota Makassar jumlah perusahaan terdaftar sebanyak 5.604 perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh sebanyak 78.115 orang. Adapun

perusahaan yang menerapkan standar UMK sebanyak 4.615 perusahaan, kemudian selebihnya sebanyak 989 perusahaan yang tidak menerapkan UMK yang didominasi oleh usaha kecil/mikro (Sumber: UPTD Balai Pengupahan Sulawesi Selatan 2017).

Penafsiran terhadap fungsi upah minimum cenderung merugikan para buruh yang mempunyai masa kerja lebih dari satu tahun, telah berkeluarga, serta memiliki jabatan tertentu di semua *level*. Para buruh tersebut masih menerima upah yang besarnya sama dengan upah minimum, serta menurut salah seorang pekerja/buruh, terdapat di beberapa perusahaan baik perusahaan besar ataupun kecil; buruh tidak dibayar sesuai dengan standar upah minimum biasanya hanya dengan memberi tambahan insentif makan atau transportasi untuk menutupi pemberian upah agar terkesan sesuai dengan standar, dan terdapat pula pekerja yang masa kerjanya lebih 10 (sepuluh) tahun tetapi upah yang diberikan tetap standar bahkan dibawah standar upah minimum yang seharusnya pekerja yang telah bekerja lebih dari 1 tahun tidak lagi memperoleh upah yang setara dengan upah minimum, namun pengusaha tidak di tuntutan atas pelanggaran upah tersebut, karena rendahnya penegakan atas aturan upah minimum oleh pemerintah.

Upah minimum adalah wujud politik pengupahan, patokan upah buruh sangat signifikan untuk ditetapkan, mengingat negara menjadikan tingkat upah buruh rendah sebagai keunggulan komparatif (*Comparative Advantage*) dalam menarik investasi asing. Masih banyak perusahaan yang beranggapan bahwa pelaksanaan upah pekerja hanya sebatas kewajiban normatif, walaupun sebenarnya perusahaan mampu membayar lebih. Kebijakan yang bersifat ambivalen atau bertentangan antara kepentingan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan menarik investasi untuk pembangunan ekonomi merupakan dilema

yang seringkali mengorbankan kepentingan pekerja demi keberlangsungan pembangunan (Rudiono 1992: 61).

Belum terealisasinya kebijakan Upah Minimum dengan baik telah berkembang lagi sebuah tehnik pengelolaan hubungan kerja yang bernamakan *labor market flexibility* (fleksibilitas pasar tenaga kerja) yang merupakan bagian dari sistem ekonomi konvensional yang liberal. sistem LMF dimaksudkan untuk mengakumulasi keuntungan setinggi-tingginya. Dengan sistem ini, pengusaha bebas mengembangkan modalnya tanpa harus dibebani dengan biaya produksi yang tinggi dan tanggungjawab terhadap pekerja (buruh).

Asumsi inilah yang merupakan salah satu analisis dikeluarkannya Surat Keputusan Bersama (SKB) 4 Menteri baru-baru ini yaitu Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi, Menteri Perindustrian, Menteri Dalam Negeri, dan Menteri Perdagangan yang salah satu pasalnya mengatur tentang upah dan kesejahteraan pekerja yang diserahkan/disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan kenaikan upah buruh mengikuti pertumbuhan ekonomi. Bila perusahaan bisa bertahan, permintaan terhadap pasar tenaga kerja akan stabil atau ditingkatkan. Dengan kata lain, LMF mendorong daya saing perusahaan melalui penyingkiran berbagai hambatan bagi operasi modal, salah satunya adalah reduksi atau pencabutan berbagai peraturan yang melindungi buruh. Peraturan perburuhan yang sangat liberal dan memudahkan prosedur rekrut dan pecat justru dikembangkan. Penerapan sistem pasar tenaga kerja yang fleksibel ini akan memperlemah kekuatan posisi tawar dan perlindungan terhadap hak-hak buruh, Peraturan perburuhan yang liberal, dengan sendirinya justru telah menarik Negara dari perannya sebagai pelindung buruh.

Dalam mencari formulasi konsep buruh dan upah, tidak harus selalu merujuk kepada ilmu ekonomi konvensional yang dianut, karena konsep buruh dan upah juga diatur dalam Islam yang mana Negara kita merupakan salah satu Negara yang mayoritas penduduknya ialah muslim. Islam adalah Agama yang menjunjung tinggi nilai-nilai universal manusia, Islam sangat memperhatikan hak dan kewajiban semua manusia, termasuk kaum buruh (pekerja). Islam pun telah memberikan hukum-hukum yang harus diperhatikan bagi para pemilik perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja; bahwa kaum pekerja harus bekerja dalam keadaan yang nyaman, jauh dari ancaman PHK, adanya jaminan perlindungan bagi pekerja (HR. An-Nasa'i), menyegerakan pembayaran upah (HR. Abu Dawud), waktu istirahat yang layak dan tidak ada tuntutan pekerjaan di luar batas kemampuan manusia (HR. Al-Baihaqi). Dengan demikian, Islam memberikan gambaran kepada umat manusia betapa pentingnya buruh (pekerja) dalam kehidupan manusia.

Oleh karenanya, kesejahteraan merupakan aspek penting dari kualitas hidup manusia secara keseluruhan. Upaya untuk meningkatkan kualitas hidup manusia dalam kaitannya dengan peningkatan kesejahteraan keluarga, bukanlah persoalan yang mudah. Kesejahteraan keluarga yang dibangun bertujuan untuk mengembangkan kualitas hidup keluarga agar dapat timbul rasa aman, tenteram dan harapan masa depan yang baik dalam mewujudkan kesejahteraan lahir dan kebahagiaan batin.

Kesejahteraan menurut syari'at Islam tidak selalu diwujudkan hanya dalam memaksimalkan pemenuhan materi saja, akan tetapi menuntut pemenuhan aspek materi dan spiritual dengan cara yang seimbang. Islam tidak mengakui pemisahan diantara keduanya, oleh karena itu tujuan utama Islam adalah untuk mewujudkan kemaslahatan umat manusia, baik di dunia maupun diakhirat. Hakikat

kesejahteraan dan kebahagiaan keluarga dalam Islam juga bukan terletak pada banyaknya materi melainkan pada sejauh mana keluarga tersebut senantiasa terjaga dalam iman dan taqwa kepada Allah *Subhahuwata'ala*.

Berdasarkan hal tersebut di atas, mengapa hal ini penting untuk diteliti karena buruh juga merupakan salah satu faktor penggerak perekonomian, jadi sudah sepatutnya hak-hak dan kesejahteraan buruh menjadi perhatian oleh pengusaha dan pemerintah. Buruh dan pengusaha, keduanya saling membutuhkan harus di atur agar menjalankan tugasnya masing-masing dan menjalankan haknya secara benar.

Dari latarbelakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk meneliti mengenai sistem pengupahan terhadap buruh yang di tinjau dalam perspektif Islam, dengan judul penelitian: "*Pengaruh Sistem Upah Islami, Religiusitas terhadap Kesejahteraan Buruh Berdasarkan Maqashid Syari'ah.*"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka rumusan masalah yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh sistem upah Islami terhadap kesejahteraan buruh berdasarkan *maqashid syari'ah*?
2. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap kesejahteraan buruh berdasarkan *maqashid syari'ah*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem upah islami terhadap kesejahteraan buruh berdasarkan *maqashid syari'ah*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh religiusitas terhadap kesejahteraan buruh berdasarkan *maqashid syari'ah*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan memberikan sumbangan yang bernilai ilmiah serta memperkaya wawasan konsep bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pengetahuan ekonomi islam.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bermanfaat secara akademik dalam melakukan kajian tentang Tinjauan Islam terhadap sistem pengupahan buruh di Kota Makassar, serta dapat menjadi pertimbangan dalam menjaga stabilitas pasar tenaga kerja kedepannya (khususnya dalam menjaga kesejahteraan buruh) dengan pemenuhan tugas masing-masing segmen (buruh-pengusaha-pemerintah) menurut kaidah-kaidah ekonomi islam.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teori dan Upah

2.1.1 Pengertian Upah

Pada dasarnya, upah (*al-Ujrah*) adalah salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh orang yang mempekerjakan kepada orang yang dipekerjakan berdasarkan aqad-aqad tertentu, dan secara khusus berhubungan erat dengan akaq *ijarah*, suatu akad terhadap manfaat suatu benda atau jasa tertentu dengan jumlah imbalan (*'iwadh*) yang jelas. Secara etimologi kata *al-ujrah* berarti *al-jaza* (balasan) dan yang berarti *al-thawab* (pahala).

Dalam Riyadi (2015) Islam memberikan pedoman bahwa penyerahan upah dilakukan pada saat selesainya suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pekerja dianjurkan untuk mempercepat pelayanan kepada pengusaha sementara bagi pihak pengusaha sendiri dianjurkan mempercepat pembayaran upah pekerja. Hal ini sesuai dengan hadits:

Dari Abdullah Ibn Umar berkata, Rasulullah SAW bersabda: “berikanlah upah kepada orang yang kamu pakai tenaganya sebelum kering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah).

Oleh karena itu, upah bagi seorang pekerja/buruh pada dasarnya merupakan hak milik yang halal setelah melaksanakan pekerjaannya, dan bagi pemberi kerja upah adalah kewajiban yang harus di tunaikan dengan segera.

Abdurahman Al-Maliki (2001) mengatakan bahwa upah adalah setiap harta yang diberikan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dikerjakan manusia, baik berupa uang maupun barang. Lanjutnya, bahwa kompensasi yang berupa uang jika dikaitkan dengan barang dinamakan harga (*thaman*) dan jika dikaitkan dengan tenaga dinamakan upah (*al-ujrah*).

Afzalurrahman (1995) juga mengatakan bahwa upah adalah harga yang dibayarkan pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberi imbalan atas jasanya, dengan kata lain upah adalah harga dari tenaga kerja yang dibayarkan atas jasanya dalam produksi. Sedangkan

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Upah adalah hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukannya.

Adapun Istilah buruh/pekerja diatur secara jelas dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 2 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: *"pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."* Dalam istilah ilmu ekonomi, buruh dianggap sebagai sumber daya yang dimiliki manusia yang digunakan dalam proses produksi, sehingga buruh adalah input atau faktor produksi. Dimana konsep tersebut tidak bertentangan dengan Islam. Hakekat bahwa manusia adalah wakil (khalifah) Allah dimuka bumi memang wajib diakui (Qs. Al-Baqarah : 30),

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنۢ يُفْسِدُ فِيْهَا
وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۖ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ۝۳۰

Artinya: *"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi".*

Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".

Islam juga bahkan mengharuskan manusia untuk bekerja (Qs. At-Taubah: 105) :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya: "Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Berdasarkan konsep inilah para ekonom muslim seperti Afzalurrahman (1974), Muhammad Abdul Mannan (1970) dan Abu al-A'la al-Maududi (1969) tidak menafikkan bahwa buruh sebagai faktor produksi (Euis Amalia 2005).

2.1.2 Konsep Pengupahan Konvensional

Sistem pengupahan di suatu negara didasarkan kepada falsafah atau sistem perekonomian negara tersebut. Selama ini teori yang mendasari pengupahan konvensional pada dasarnya dibedakan menjadi dua teori ekstrim, yaitu (1) berdasarkan ajaran Karl Mark mengenai teori nilai dan pertentangan kelas, dan (2) berdasarkan pada teori pertambahan produk marginal berdasarkan asumsi perekonomian bebas. Sistem pengupahan pertama pada umumnya dilaksanakan di negara penganut paham sosialis, sedang sistem pengupahan kedua banyak dipakai di negara berpaham kapitalis (Sumarsono 2003). Diantara dua kutub ekstrim tersebut, terdapat beberapa teori tentang pengupahan, yang

masing-masing punya kelebihan dan kekurangan. Teori-teori pengupahan dalam ekonomi konvensional tersebut antara lain adalah:

Teori nilai Karl Marx berpandangan bahwa hanya buruh yang merupakan sumber nilai ekonomi. Nilai suatu barang tergantung pada nilai dari jasa buruh atau jumlah waktu kerja yang dipergunakan untuk memproduksi barang tersebut. Karl Marx berpandangan bahwa upah pekerja dinilai berdasarkan berapa lama dia bekerja per-hari. Jadi, apabila ada energi yang tidak terbayar disebut dengan nilai lebih menurut Karl Marx. Nilai lebih adalah nilai yang diberikan oleh kaum pekerja secara terpaksa melampaui yang dibutuhkan (M. Ramly 2004).

Di sisi yang lain, upah Karl Marx juga didasarkan pada teori pertentangan kelas. Dalam hal ini Karl Marx berkeyakinan adanya pertentangan kepentingan antara kaum buruh dan kapitalis, yang mana kapitalis selalu berusaha menciptakan barang-barang modal untuk mengurangi penggunaan buruh yang berakibat meningkatnya penawaran di pasar kerja sehingga upah cenderung menurun. Konsekuensi dari pada sistem yang demikian ini, maka tiada jalan lain bagi buruh kecuali untuk bersatu merebut kapital dari pengusaha menjadi milik bersama.

Teori neo-klasik "*marginal productivity*" mengemukakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan tiap-tiap pengusaha menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga tiap faktor produksi yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marjinal dari faktor produksi tersebut. Teori produktivitas marjinal menyatakan bahwa biaya produksi tambahan yang dibayarkan kepada faktor produksi itu sama dengan hasil penjualan tambahan yang diperoleh dari produksi tambahan yang diciptakan oleh faktor produksi tersebut.

Dari konsep di atas kemudian dikenal istilah *marginal product of labour* (MPL), yaitu tambahan output yang diterima oleh perusahaan sebagai akibat penambahan input sejumlah satu unit. Dalam pandangan klasik, MPL inilah yang dianggap sama dengan upah riil yang diterima oleh tenaga kerja ($MPL = W/P$). Teori ini didasarkan pada asas nilai pertambahan hasil marjinal faktor produksi, di mana upah merupakan imbalan atas pertambahan nilai produksi yang diterima perusahaan dari karyawan.

Teori hukum penawaran dan permintaan oleh Adam Smith (1723-1790) didasarkan pada pertumbuhan penyediaan atau penawaran faktor produksi. Teori ini didasarkan pada asumsi pasar sempurna dan mobilitas buruh secara sempurna. Sedangkan teori upah subsisten (hukum besi) oleh David Ricardo yang digunakan untuk pekerja yang tidak mempunyai keterampilan khusus. Upah, menurut teori ini, didasarkan pada tingkat subsisten sesuai tingkat kebutuhan mendasar.

2.1.3 Konsep Pengupahan Berdasarkan Hukum Islam

1. Prinsip Upah dalam Islam

Islam telah banyak menyebutkan prinsip-prinsip dasar upah sebagai hak pekerja, baik itu disebutkan dalam Al-Qur'an ataupun hadits. Adapun prinsip tersebut yaitu :

a. Prinsip Keadilan

Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan.

Organisasi yang menerapkan prinsip keadilan dalam pengupahan mencerminkan organisasi yang dipimpin oleh orang-orang yang bertaqwa. Konsep adil ini merupakan ciri-ciri organisasi yang bertaqwa.

Al-Qur'an menegaskan bahwa:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَا تَعْدِلُوا ءَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۝٨

Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”* (Terjemahan Qs. Al-Maidah :8).

Hadits Nabi pun sudah banyak menjelaskan tentang upah, diantara hadits tersebut adalah :

Abdullah bin 'Umar berkata Nabi Muhammad *Shalallahu A'laihi Wasallam* juga bersabda; *“Barang siapa yang mempekerjakan orang lain, maka beri tahulah mereka tentang kadar upahnya.”* (HR. AL-Baihaqi).

Dari ayat Al-qur'an dan hadist riwayat Baihaqi di atas, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen atas dasar kerelaan melakukannya (dari yang ber-aqad). Aqad dalam perburuhan adalah aqad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.

Syeikh Yusuf Qardhawi (1997) dalam kitabnya pesan nilai dan moral dalam perekonomian Islam, menjelaskan bahwa sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam peraturan kerja yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak. Bahkan Syeikh Qardhawi mengatakan bahwa bekerja yang baik merupakan kewajiban karyawan atas hak upah yang diperolehnya, demikian juga memberi upah merupakan kewajiban perusahaan atas hak hasil kerja karyawan yang diperolehnya. Dalam keadaan masa kini, maka aturan-aturan bekerja yang baik itu, biasanya dituangkan dalam buku Pedoman Kepegawaian yang ada di masing-masing perusahaan.

Abu Hurairah mengatakan bahwa *Rasulullah Shalallahu A'laihi Wasallam* bersabda: “Allah yang Maha Tinggi lagi Maha Perkasa berfirman: *Ada tiga orang yang akan menjadi musuh-Ku di hari kiamat: Orang yang bersumpah dengan Nama-Ku kemudian mengingkarinya, orang yang menjual orang merdeka lalu menikmati harganya, dan orang yang menyuruh orang lain bekerja, dan telah dikerjakannya, tetapi tidak dia bayar upahnya*” (HR. Bukhari).

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ

٥٧

الظَّالِمِينَ

Artinya: *“Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan sholeh, maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim.”* (QS. Ali-Imran : 57)

Hadits dan Ayat Al-Qur'an di atas menegaskan tentang waktu pembayaran upah, agar sangat diperhatikan. Keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerja termasuk orang yang dimusuhi oleh Allah pada hari kiamat. Dalam hal ini, Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang pekerja (buruh).

b. Prinsip Kelayakan (Kecukupan)

Jika Adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proporsionalitas ditinjau dari berat pekerjaannya, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima. Layak disini bermakna cukup dari segi pangan, sandang dan papan dan janganlah seseorang merugikan orang lain. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah memberikan upah seseorang jauh dibawah upah yang biasanya diberikan.

Adapun prinsip dasar yang digunakan Rasulullah dan Khulafaur Rasyidin adalah pertengahan, moderat dalam penentuan upah pegawai, tidak berlebihan atau terlalu sedikit (proporsional).

Tujuan utama pemberian upah adalah agar para pekerja mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka. Sehingga, mereka tidak terdorong untuk melakukan tindakan yang tidak dibenarkan untuk sekedar memenuhi nafkah diri dan keluarganya (tindak korupsi). Khalifah Umar r.a. mendorong pegawainya untuk tidak terlalu hemat atas dirinya (kikir), namun mereka harus memiliki kehidupan mulia layaknya kebanyakan masyarakat, tanpa harus berlebih-lebihan (*israf*) atau kikir, sebagaimana khalifah Ali bin Abi Thalib

r.a. berkata: *“Kemudian sempurnakanlah gaji yang mereka terima, karena upah itu akan memberikan kekuatan bagi mereka untuk memperbaiki diri. Menjauhkan diri mereka untuk melakukan tindak korupsi dengan kekuasaan yang dimiliki, dan bisa dijadikan sebagai argumen jika mereka melakukan pertentangan (perlawanan) dan berkhianat terhadap amanahmu.*

2. Sistem Upah dalam Islam

Sistem upah Islami adalah upah yang sesuai dengan syariat Islam, atau upah yang dilakukan berdasarkan etika-etika dalam Islam. Penentuan upah dalam Islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan atau manfaat tenaga kerja seseorang. Di dalam Islam profesionalisme kerja sangatlah dihargai sehingga upah seorang pekerja benar-benar didasari pada keahlian dan manfaat yang diberikan oleh si pekerja.

Adapun sistem pembayaran upah adalah khusus mengenai cara-cara memperhitungkan upah antara lain: (a) Upah waktu yaitu upah yang ditetapkan menurut jam, hari, minggu, bulanan atau tahunan. Keuntungan dari sistem ini pekerjaan tidak dilakukan dengan terburu-buru sehingga akan diperoleh pekerjaan yang rapi dan sistem ini umumnya baik untuk pekerjaan yang lebih mementingkan kualitas dari pada jumlah. Sedangkan kerugiannya orang yang rajin bekerja akan sama besar upahnya dengan orang yang kurang giat dalam bekerja; (b) Upah borongan yaitu upah yang ditetapkan menurut banyaknya pekerjaan atau banyaknya jumlah barang yang dihasilkan oleh seseorang. Kebaikan dari sistem ini adalah buruh yang rajin akan mendapatkan upah yang lebih banyak dibandingkan buruh yang malas. Sedangkan kerugiannya yaitu tidak adanya ketentuan besar upah; (c) Upah premi adalah sistem upah yang mengurangi atau menghilangkan keburukan-keburukan yang ada pada sistem upah waktu dan borongan.

Menurut Imam asy-Syafi'i dalam kitab al-Umm dalam Maghfur (2014) arti dan maksud pendapat di atas dikatakan bahwasanya apabila seorang laki-laki menyewa seorang laki-laki (buruh) untuk mengerjakan pekerjaan dalam satu hari atau satu bulan atau satu tahun maka berilah dia upah seperti umumnya upah dalam jangka waktu yang dilakukannya atau sesuai dengan kesepakatan, satu hari itu satu dirham, maka berilah satu dirham dan seterusnya. Upah tidak hanya milik sekedar akad, menurut Madhab Hanafi, mensyaratkan mempercepat upah dan menanggukhan, sah seperti halnya mempercepat yang sebagian dan menanggukhan yang sebagian lagi, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, berdalil kepada sabda Rasulullah *shallallahu' alaihi wasallam* : *"orang-orang muslim itu sesuai dengan syarat mereka"*. Lalu apabila seorang buruh tadi sakit, maka batal akad sewa menyewa dan tidak akan mendapatkan upah karena tidak bisa diambil kemanfaatannya.

Kemudian Islam pun mengakui adanya perbedaan di antara berbagai tingkatan pekerja, karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang mengakibatkan perbedaan penghasilan dari hasil material, dalam Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 32:

وَلَا تَمْنُوا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهٖ بَعْضَكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ
نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ وَسَلُّوْا اِلٰهَ مِنْ فَضْلِهٖ اِنَّ اِلٰهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيْمًا ۝۳۲

Artinya: *"Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu"*.

Serta tenaga kerja manusia pun tidak dapat dipersamakan dengan barang-barang modal, manusia adalah manusia bukan benda mati. Meskipun sama-sama memberikan kontribusi dalam kegiatan produksi seperti halnya barang modal. Namun, tenaga kerja tidak dapat diberlakukan sama seperti barang modal, mereka harus diperlakukan sebagai manusia secara utuh, tenaga manusia tidak dapat di perjual belikan sama seperti barang sehingga ditentukan semata-mata atas dasar harga pasar, demikian dalam penentuan upah tidak dapat semata-mata ditentukan berdasarkan harga pasar (market wage) serta nilai kontribusi tenaga kerja terhadap produktifitas (value of marginal product of labour), penentuan upah harus selalu disertai dengan pertimbangan-pertimbangan kemanusiaan, dua aspek inilah yaitu market wage dan kontribusi terhadap produktifitas serta aspek-aspek kemanusiaan akan membentuk tingkat upah yang Islami.

Adapun Indikator-indikator upah Islami menurut As'ad (1987) dalam (H. Masruri 2011) adalah :

1. Sistem pengupahan

Adalah kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja. Kompensasi ini merupakan bayaran atau upah yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka.

2. Sistem upah menurut produksi

Adalah sistem pemberian upah kepada pekerja sesuai dengan produktivitas masing-masing pekerja atau kelompok pekerja dan kondisi perusahaan. Kondisi dan produktivitas perusahaan dipengaruhi oleh produktivitas masing-masing pekerja.

3. Sistem upah menurut senioritas

Adalah cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pekerja yang bersangkutan dalam suatu organisasi.

4. Sistem upah menurut kebutuhan

Adalah upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja beserta keluarganya. Ini berarti upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak kelebihan, namun juga tidak kekurangan.

Dalam Islam penentuan perkiraan upah disaat pertama kali melakukan transaksi atau kontrak kerja merupakan sesuatu yang harus dilakukan diantaranya, apabila terjadi suatu perselisihan di antara keduanya tentang upah yang ditentukan maka penentuan perkiraan upah tersebut ditentukan oleh perkiraan para ahli yang berarti bahwa yang menentukan upah tersebut adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan atau menangani upah kerja ataupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya, dan orang yang ahli menentukan besarnya upah ini disebut dengan *khubara'u*. Hal ini dilakukan kalau memang di antara kedua belah pihak belum ada kesepakatan tentang ketentuan upahnya.

Perkiraan upah yang ditentukan oleh para ahli tersebut berdasarkan kesesuaian dengan manfaat jasanya, dimana perkiraan jasanya tidak bersifat paten, melainkan dengan masa yang telah menjadi kesepakatan, ataupun terkait dengan pekerjaan yang sepakat untuk dilaksanakan, sehingga bila masanya telah berakhir ataupun pekerjaannya telah tuntas maka perkiraan upah yang baru bisa dimulai kembali baik itu ditentukan oleh pihak yang saling melakukan transaksi maupun ditentukan oleh para ahli dalam menjelaskan upah yang sepadan (*ujrah al-misli*). Tingkat upah ini berdasarkan pada tingkat manfaat yang diberikan oleh pekerja, adapun upah yang disepakati itu bisa dipergunakan untuk masa atau kurun waktu tertentu misalnya setahun, sebulan, seminggu atau sehari bahkan perjam, disebabkan tidak dimungkinkannya membatasi atau mengukur tenaga seseorang dengan takaran yang baku, maka dengan batasan waktu atau jam kerja

itu merupakan takaran yang lebih mendekati pembatasan tersebut, dan adanya pembatasan waktu ini untuk memungkinkan mengamati perubahan manfaat yang diterima setelah periode kontrak berakhir, sehingga jika upah sudah tidak sesuai lagi maka upah yang baru dapat disepakati lagi.

2.1.4 Bentuk dan Syarat Upah

a. Bentuk-bentuk upah

Ditinjau dari beberapa komponen, berdasarkan PP 78 Tahun 2015 bentuk upah ada banyak macamnya, yaitu: (a) Upah Pokok, yaitu upah dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan, dan besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap; (b) Tunjangan Tetap, yaitu tunjangan yang diberikan bersamaan dengan upah tiap bulannya (upah pokok). Tunjangan ini diberikan dengan tidak dipengaruhi dengan jumlah ketidakhadiran; (c) Tunjangan Tidak Tetap, yaitu tunjangan yang diberikan bersamaan dengan upah tiap bulannya (upah pokok). Tunjangan ini hanya diberikan bila buruh masuk kerja.

Adapun Taqiyuddin an-Nabhani (1996) mengatakan bahwa bentuk upah dalam sistem ekonomi Islam terbagi menjadi dua macam yaitu : Pertama *al-Ajr al-Musamma* adalah upah yang disebutkan pada waktu akad (perjanjian) dengan ada unsur kerelaan dari kedua belah pihak dan tidak ada unsur paksaan. Kedua *al-Ajr al-Misthli* adalah upah setara atau upah yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya, baik sepadan dengan jasa kerja maupun sepadan dengan pekerjaannya. Upah ini ditentukan oleh jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak pada saat pembelian jasa, tujuan dasarnya adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, pemberi kerja dan pekerja dari adanya eksploitasi satu sama lain. Dalam konteks di Negara kita upah yang

sepadan (*ujrah al-misthli*) itu sama dengan UMP/UMK, yakni upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. (Lahuri 2016)

b. Syarat-syarat upah

Syarat dan rukun *al-ijarah* (upah) menurut ulama dalam (Heri Sudarsono 2002) ada 4 yaitu: (1) orang yang berakad yakni *mu'jir* (pemberi kerja) dan *musta'jir* (penerima kerja), (2) sewa/imbalan/upah secara alami, setiap orang akan terdorong untuk mencurahkan tenaganya untuk menghasilkan harta yang bisa dipergunakan untuk menyambung hidupnya, oleh karena itu wajar apabila dalam hidup seseorang terjadi saling tukar menukar hasil tenaganya dengan orang lain dan suatu hal yang wajar apabila upah akan menjadi salah satu rukun *ijarah*, (3) adanya manfaat/jasa dari akad *ijarah tersebut*, (4) shigat (*ijab* dan *qabul*) *mu'jir* dan *musta'jir*.

Adapun syarat-syarat upah, *Taqiyyudin an-Nabhani* memberikan kriteria yaitu : (1) upah hendaklah jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan dan disebutkan besar dan bentuk upahnya; (2) upah harus dibayarkan sesegera mungkin atau sesuai dengan waktu yang telah ditentukan waktu akad; (3) upah tersebut bisa dimanfaatkan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya dan keluarganya (baik dalam bentuk uang atau barang atau jasa); (4) upah yang diberikan harus sesuai dan berharga. Maksud dari sesuai adalah sesuai dengan kesepakatan bersama, tidak dikurangi dan tidak ditambahi. Upah harus sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan, tidaklah tepat jika pekerjaan yang diberikan banyak dan beraneka ragam jenisnya, sedangkan upah yang diberikan tidak seimbang. Sedangkan berharga maksudnya adalah upah tersebut dapat diukur dengan uang; (5) upah yang diberikan oleh pemberi kerja bisa dipastikan kehalalannya, artinya barang-barang tersebut bukanlah barang curian, rampasan, penipuan atau sejenisnya; (6) barang pengganti upah yang diberikan

tidak cacat, misalnya barang pengganti tersebut adalah nasi dan lauk pauk, maka tidak boleh diberikan yang sudah basi atau berbau kurang sedap.

2.2 Kebijakan Pengupahan Buruh di Indonesia

2.2.1 Upah Minimum

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap provinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Provinsi. Upah Minimum merupakan suatu penerimaan bulanan minimum (terendah) sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.

Upah minimum hanya berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan tempat ia bekerja, dimana Upah minimum dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Kebutuhan hidup layak yang dimaksud merupakan standar kebutuhan seorang Pekerja/Buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Sebagaimana yang telah diatur dalam PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, upah minimum dapat ditetapkan secara minimum provinsi atau kabupaten/Kota, sektoral pada wilayah provinsi atau kabupaten/Kota.

Kebijakan upah minimum dilakukan oleh pemerintah sejak akhir tahun 1980-an. Kebijakan ini dituangkan ke dalam beberapa perundang-undangan,

seperti Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01/MEN/1999 tentang upah minimum, yang kemudian disempurnakan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-226/MEN/2000 dan peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-17/MEN/VII/2005. Dalam Pasal 88 sampai dengan pasal 90 UU No. 13 Tahun 2003 secara eksplisit semakin memperkuat pengaturan Upah Minimum (Ghufron 2011).

Pada prinsipnya, sistem penetapan upah minimum dilakukan untuk mengurangi eksploitasi atas buruh dengan tujuan mengurangi persaingan yang tidak sehat antara buruh dalam pasar tenaga kerja, melindungi daya beli buruh yang berpenghasilan rendah, mengurangi kemiskinan, menjamin upah yang sama bagi pekerjaan yang sama, dengan adanya upah minimum maka perbedaan upah antara perusahaan yang satu dengan yang lain untuk pekerjaan yang sama akan berkurang karena perusahaan yang membayar rendah terpaksa meningkatkan upah buruhnya, mencegah melorotnya upah kebawah bagi buruh lapisan bawah karena tidak seimbangnnya pasar kerja, disebabkan penawaran yang melebihi dari permintaan tenaga buruh. Ini sesungguhnya berisi kewajiban pemerintah memproteksi buruh. Intervensi dan peran pemerintah dalam hubungan industrial adalah bentuk penguatan terhadap posisi tawar yang memang tidak seimbang antara buruh ketika berhadapan dengan pengusaha. Setiap pekerja berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan diri secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Upah minimum dipandang sebagai sumber penghasilan bersih (*take home pay*) sebagai jaring pengaman (*safety net*) KHL. Sebab itu, upah minimum diharapkan dapat memenuhi kebutuhan seorang buruh terhadap pendidikan, kesehatan, transportasi, dan rekreasi. Bahkan, bila dimungkinkan dapat disisihkan untuk menabung.

Walaupun pemerintah melakukan pemantauan terus menerus terhadap pelaksanaan upah minimum, namun kenyataannya masih banyak perusahaan

yang membayar upah buruh di bawah standar upah minimum, bahkan seharusnya upah minimum ini hanya diberlakukan bagi pekerja yang masa kerjanya baru mencapai 1 tahun tetapi pekerja yang telah bekerja selama 3 tahun juga masih menerima upah yang setara dengan upah minimum. Kondisi ini seringkali memicu timbulnya ketidakpuasan para pekerja. Pengusaha selalu berdalih bahwa tingkat pendapatan perusahaan tidak memungkinkan untuk menaikkan upah tenaga kerjanya. Masalah upah masih merupakan hal yang perlu mendapat perhatian serius dalam hubungan industrial di Negara kita.

Menurut Bentham (1948) dalam Pressman (2002: 37-39), pemerintah memiliki tanggungan dan menjadi mekanisme untuk membantu meningkatkan kesejahteraan warganya melalui berbagai kebijakan di bidang ekonomi sosial. Marshall (1923) dalam pressman (2002: 92-97), juga melihat ekonomi dari pertimbangan moral untuk membantu warga miskin, selain pertimbangan pasar, karena itu ia secara khusus memperhatikan masalah distribusi pendapatan dan kemiskinan melalui pasar tenaga kerja (Sulistiawati 2012).

2.2.2 Upah Minimum dalam Islam

Pekerja dalam hubungannya dengan pengusaha berada dalam kondisi yang sangat lemah yang selalu ada kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya. Mengingat posisinya yang lemah, Islam memberikan perhatian besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha. Sudah menjadi kewajiban para pengusaha untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak.

Secara umum Islam tidak memberikan upah berada dibawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja. Tetapi

Islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangan terhadap produksi. Sebagaimana diketahui betapa pentingnya menyediakan upah bagi mereka yang setidak-tidaknya dapat memenuhi kebutuhan pokok mereka agar tercipta keadilan dan pemerataan; disamping itu untuk menunjang efisiensi kerja mereka; juga perlu menjaga upah agar tetap berada pada batas-batas kewajaran agar mereka tidak menjadi pengkonsumsi semua barang-barang produksi. Sebagian karena alasan yang sama yaitu keadilan dan sebagian lagi alasan untuk mendorong serta mempertahankan tingkat investasi pada tingkat yang layak. Oleh karena itu diharapkan bahwa tidak perlu terjadi kenaikan upah melampaui batas tertinggi dalam penentuan batas maksimum upah tersebut.

Menurut sunnatullah, manusia memiliki kebutuhan pokok yang harus dipenuhi seperti kebutuhan akan pangan, sandang, dan papan. Sehingga dalam menentukan tingkat upah harus berpedoman pada kebutuhan pokok tersebut.

Dalam sejarah Islam penentuan gaji untuk pegawai pemerintahan Islam ditentukan sebagai berikut;

1. Upah pada masa Rasulullah; Rasulullah telah meletakkan beberapa prinsip dasar untuk menentukan upah pegawai pemerintahan Islam sebagaimana yang dijelaskan sebuah hadits. Hadits tersebut adalah; *"Bagi seorang pegawai negeri, jika ia belum menikah sebaiknya ia menikah, jika ia tidak memiliki pelayan, hendaklah ia memiliki pelayan, jika ia tidak memiliki tempat tinggal untuk ditempati, maka ia boleh membangun sebuah rumah dan orang-orang yang melampaui batas-batas ini, maka ia adalah perebut tahta."* (HR. Abu Dawud)
2. Upah pada masa Khalifah; Umar bin Khattab telah menjelaskan prinsip-prinsip yang berkaitan dengan distribusi bantuan atau pembayaran tunjangan. Perbedaan upah sudah terjadi pada masa *Rasulullah Shalallahu Allaihi*

Wasallam. Pada tahun pertama hijrah, para sahabat yang ikut berperang di perang Badar dan Uhud mendapat tunjangan terendah 200 Dirham dan tunjangan tertinggi 2000 Dirham.

Pada masa kekhalifahannya, Umar bin Khattab menentukan upah untuk para pegawai pemerintah berdasarkan keadaan sebuah kota dan kebutuhan pribadi mereka. Tindakan Umar ini dapat kita ambil contoh untuk menentukan standar upah menurut kebutuhan pokok masyarakat karena di zaman sekarang terdapat kebutuhan tambahan seperti kebutuhan transportasi, pendidikan, kesehatan dan lain sebagainya, sehingga gaji atau upah hendaklah sesuai dengan faktor-faktor yang berkaitan seperti inflasi, biaya kesehatan, dampak pengangguran dan lain sebagainya.

Dalam kaitannya dengan standar tersebut Islam menggariskannya dalam *standar Upah Minimum* dan *standar Upah Maksimum*.

Menurut (M. A. Mannan 1993) dalam (Murtadho Ridwan 2013), kebutuhan pokok yang harus dibayar oleh pengusaha adalah yang dapat menutup kecukupan hidup dimana standar itu bergantung pada tingkat keadaan sosial ekonomi masyarakat yang berkaitan. Jadi *Standar Upah Minimum* digunakan untuk menjamin tercukupinya kebutuhan pokok pekerja yakni sandang, pangan dan papan sehingga ia dan keluarganya dapat hidup dengan layak. Ketentuan mengenai kebutuhan minimum disebutkan dalam QS. At-Thaha, 118-119:

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ ۖ ۝ ١١٨ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَىٰ ۖ ۝ ١١٩

Artinya: “*sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan didalamnya dan tidak akan telanjang, dan sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya*”.

Terkait dengan kebiasaan para pemberi kerja memberikan upah pada nilai minimum, Taqiyyudin An-Nabhani mengutarakan pendapatnya bahwa *“Dalam kondisi apapun, selama perkiraan upah tetap mengacu pada sarana-sarana kehidupan paling minim yang dibutuhkan pekerja maka itu akan mengakibatkan kepemilikan pekerja tersebut tetap terbatas, dalam standar yang paling minimum yang mereka butuhkan untuk memenuhi kebutuhan mereka.”*

Penetapan upah pada nilai upah minimum sebagaimana di lakukan para pengusaha saat ini memperlihatkan bahwa perusahaan bersikap objektif dalam kegiatan produksi namun mengabaikan kenyataan bahwa pekerja/manusia adalah makhluk hidup yang unik dan bersifat subjektif.

Adapun standar upah maksimum diputuskan dengan mempertimbangkan kepentingan kedua belah pihak agar tidak ada satupun yang dirugikan. Besaran standar ini bergerak secara dinamis mengikuti pergerakan kebutuhan para pekerja dan situasi ekonomi saat itu. Dalam ayat Al-Qur'an berikut ini tampak memberikan gambaran tentang batas upah maksimum, hal ini didasarkan pada firman Allah *Subhanahuwata'ala* dalam Qs. An-Najm ayat 39 :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ٣٩

Artinya: *“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”.*

Ayat ini menetapkan tentang apa yang dapat dituntut para pekerja dari para majikan mereka. upah maksimum yang mereka tuntutan dari para pemberi kerja harus sesuai dengan apa yang telah mereka sumbangkan dalam keberhasilan bersama faktor-faktor produksi lainnya. Sudah merupakan hukum alam bahwa seseorang yang melakukan sesuatu akan memperoleh imbalannya sesuai apa yang dilakukannya, tidak terkecuali kegiatan-kegiatan manusia yang berhubungan

dengan ketenagakerjaan. Setiap pekerja akan menerima sesuai apa yang telah dilakukannya :

“Apa yang ada di sisimu akan lenyap, dan apa yang ada di sisi Allah akan kekal. Dan sesungguhnya kami akan memberi balasan kepada orang-orang yang sabar dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (Terjemahan Qs. An-Nahl : 96)

Ayat ini menegaskan bahwa membayar upah yang baik dan cukup kepada pekerja adalah sebuah kewajiban bagi perusahaan pemberi kerja. Penentuan nilai upah yang baik (adil) dan cukup ini bertujuan agar para pekerja dapat menikmati kehidupan yang baik dan menyenangkan namun tidak sampai berlebih-lebihan karena segala sesuatu didunia ini akan berakhir.

Selanjutnya Islam telah menyediakan usaha-usaha pengamanan untuk melindungi hak-hak para pengusaha dan pekerja. Jatuhnya upah dibawah tingkat terendah tidak seharusnya terjadi untuk melindungi hak-hak pekerja; sebaliknya naiknya upah yang melebihi batas tertinggi tidak seharusnya terjadi demi menyelamatkan kepentingan pengusaha. Upah yang sesungguhnya akan berubah dari antara kedua batas-batas ini berdasarkan undang-undang penawaran dan permintaan tenaga kerja yang tentunya akan dipengaruhi oleh standar hidup sehari-hari dari kelompok pekerja, keefektifan kekuatan organisasi mereka, dan sikap pengusaha sebagai pernyataan kepercayaan mereka kepada Allah dan hari pembalasan. Walaupun demikian, Negara Islam akan memberlakukan peraturannya yang tepat dalam penentuan suatu upah yang layak dan sesuai kepada para pekerja.

Islam memang tidak memberikan upah dibawah upah minimum yang telah ditetapkan, demikian halnya Islam juga tidak membolehkan kenaikan upah melebihi tingkat tertentu melebihi sumbangsih dalam produksinya. Oleh karena itu, tidak perlu terjadi kenaikan upah yang melampaui batas tertinggi dalam penentuan

batas maksimum upah tersebut. Setidak-tidaknya upah dapat memenuhi kebutuhan pokok pekerja dan keluarga agar tercipta keadilan dan pemerataan kesejahteraan.

2.3 Religiusitas

2.3.1 Pengertian Religiusitas

Menurut Harun Nasution dalam (Jalaluddin 2005), pengertian agama berdasarkan asal kata, yaitu *ad-din*, *religi*, (*relegere*, *religare*), dan agama. *Ad-din* berarti undang-undang atau hukum. Kemudian dalam bahasa Arab, kata ini mempunyai arti menguasai, menundukkan, patuh, balasan, kebiasaan. Sedangkan dari kata *religi* (Latin) atau *relegere* berarti mengumpulkan dan membaca. Kemudian *religare* berarti mengikat. Adapun kata agama *a* = tidak, *gama* = kacau yang mengandung arti tidak kacau atau adanya keteraturan dan peraturan untuk mencapai arah atau tujuan tertentu.

Sehingga, makna yang terdapat dalam istilah-istilah di atas pada umumnya agama itu mempunyai aturan-aturan dan kewajiban-kewajiban yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh semua orang yang memeluk agama tersebut. Dimana semua itu berfungsi untuk mengikat atau mempererat seseorang dalam hubungannya dengan Tuhan, sesama manusia dan alam semesta.

Religiusitas adalah satu kesatuan unsur yang komprehensif, yang menjadikan seseorang disebut sebagai orang yang beragama (*being religious*), dan bukan sekedar mengaku mempunyai agama (*having religious*). Religiusitas meliputi pengetahuan agama, pengalaman agama, perilaku (moralitas) agama, dan sikap sosial keagamaan. Dalam Islam, religiusitas pada garis besarnya tercermin dalam pengamalan aqidah, syari'ah dan akhlak, atau dengan ungkapan lain: iman, Islam dan ihsan. Bila semua unsur diatas telah dimiliki oleh seseorang,

maka dapat dikatakan bahwa individu tersebut merupakan insan beragama yang sesungguhnya.

2.3.2 Dimensi Religiusitas

Glock dan Stark dalam (Ancok 2005) membagi dimensi religiusitas menjadi lima dimensi. Dimana pendapat Glock dan Stark tersebut sesuai dengan lima aspek agama Islam tentang aspek-aspek religiusitas.

a. Dimensi Aqidah (Keyakinan)

Menunjukkan tingkatan sejauh mana keyakinan seorang muslim terhadap kebenaran ajaran agamanya. Seperti keyakinannya terhadap Allah *Subhahuwata'ala*, adanya malaikat, surga dan neraka, Nabi, hari pembalasan dan sebagainya.

b. Dimensi Ibadah (Praktek Agama)

Menunjukkan tingkat kepatuhan seorang muslim dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban ritual dalam agamanya. Seperti menunaikan sholat 5 waktu, membaca Al-Qur'an, membayar zakat, puasa ramadhan dan sebagainya.

c. Dimensi Pengamalan

Menunjukkan sejauh mana implikasi atau pengaruh ajaran agamanya terhadap perilaku seorang muslim dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini menyangkut tentang hubungan dengan sesama manusia dan hubungan dengan lingkungannya.

d. Dimensi Ihsan (Penghayatan)

Dimensi Ihsan berkaitan dengan seberapa jauh seseorang merasa dekat dan merasa bahwa dirinya selalu berada dalam pengawasan Allah *Subhanahuwata'ala* dalam kehidupan sehari-hari. Dimensi ini mencakup perasaan dekat dengan Allah, perasaan nikmat dan tentram dalam melakukan ibadah,

perasaan bahwa doa-doa yang dipanjatkan dikabulkan oleh Allah dan perasaan syukur atas nikmat yang telah dikaruniakan oleh Allah dalam kehidupan mereka.

e. Dimensi Ilmu (Pengetahuan)

Aspek ini berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman seseorang terhadap ajaran-ajaran agamanya. Orang-orang yang beragama paling tidak harus mengetahui hal-hal pokok mengenai dasar-dasar keyakinan, ritual, kitab suci dan tradisi-tradisi dalam agamanya. Al-Qur'an merupakan pedoman hidup sekaligus sumber ilmu pengetahuan. Hal tersebut dapat dipahami bahwa sumber ajaran Islam sangat penting agar religiusitas seseorang tidak sekedar atribut dan hanya sebagai simbol. Maka, aspek ini meliputi empat bidang yaitu, aqidah, akhlak serta pengetahuan Al-Qur'an dan Hadits.

Esensi Islam adalah tauhid atau pengesaan Tuhan, tindakan yang menegaskan Allah Yang Maha Esa, pencipta yang mutlak dan penguasa segala yang ada. Searah dengan pandangan Islam, Glock dan Stark dalam (Ancok dan Suroso 2005) menilai bahwa kepercayaan keagamaan adalah jantungnya dimensi keyakinan.

Untuk mengukur religiusitas, kita mengenal tiga dimensi dalam Islam yaitu aspek aqidah (keyakinan), syari'ah (praktik agama), dan akhlak (pengamalan dari aqidah dan syari'ah). Sebagaimana kita ketahui bahwa agama dalam Islam bukan hanya diwujudkan dalam bentuk ibadah ritual saja, tetapi juga dalam aktivitas-aktivitas lainnya. Sebagai sistem yang menyeluruh, Islam mendorong pemeluknya untuk beragama secara menyeluruh, baik dalam berfikir, bersikap maupun bertindak, harus didasarkan pada prinsip penyerahan diri dan pengabdian secara total kepada Allah, kapan, dimana dan dalam keadaan bagaimanapun.

2.4 Kesejahteraan

2.4.1 Pengertian Kesejahteraan

Kesejahteraan menurut kamus bahasa Indonesia berasal dari kata sejahtera yang mempunyai makna aman, sentosa, makmur, dan selamat (terlepas dari segala macam gangguan, kesukaran, dan sebagainya). Kata sejahtera mengandung pengertian dari bahasa sansekerta “cetera” yang berarti payung. Dalam konteks kesejahteraan, “cetera” adalah orang yang sejahtera, yakni orang yang dalam hidupnya bebas dari kemiskinan, kebodohan, ketakutan, atau kekhawatiran sehingga hidupnya aman dan tentram, baik lahir maupun batin. Kesejahteraan material dan spiritual merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam proses pembangunan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pembangunan haruslah dicapai tidak saja dalam aspek material, tetapi juga dalam aspek spiritual. Ketika sebuah proses pembangunan hanya di arahkan untuk mencapai keberhasilan material maka bisa di pastikan kesejahteraan masyarakat yang diinginkan tidak akan bisa tercapai. Masyarakat akan merasakan kehidupan yang hampa dan tanpa makna meskipun semua fasilitas tersedia.

Kesejahteraan oleh sebagian masyarakat selalu dikaitkan dengan konsep kualitas hidup. Konsep kualitas hidup merupakan gambaran tentang keadaan kehidupan yang baik. World Health Organization mengartikan kualitas hidup sebagai sebuah persepsi individu terhadap kehidupannya di masyarakat dalam konteks budaya dan sistem nilai yang ada yang terkait dengan tujuan, harapan, standar, dan juga perhatian terhadap kehidupan. Konsep ini memberikan makna yang lebih bagus karena dipengaruhi oleh kondisi fisik individu, psikologis, tingkat kemandirian, dan hubungan sosial individu dengan lingkungannya.

Dalam konteks kewarganegaraan, kesejahteraan diartikan sebagai puncak dari evolusi hak-hak kewarganegaraan. Masyarakat Barat yang demokratis

berkembang bermula dari hanya sebagian kecil saja yang mendapatkan hak-hak sipil, politik, dan sosial. Ketika hak-hak sipil mulai diterapkan secara lebih luas, maka pengertian kewarganegaraan menuntut untuk dipenuhi secara penuh akan hak-hak sosialnya. Seseorang tidak dapat dianggap sebagai anggota masyarakat yang penuh dan sederajat kalau kehidupannya dalam kemiskinan, menempati rumah yang tidak layak huni, kesehatan tidak terjaga dengan baik dan pendidikan tidak memadai.

Konsep kesejahteraan telah berkembang menuju kesempurnaannya. Kesamaan berbagai konsep ini tertuju pada tujuan yang sama, yakni sebuah kondisi masyarakat yang semakin baik. Kondisi kesejahteraan ini merupakan sebuah gambaran yang diidealkan bersama, baik oleh pelaku usaha, organisasi massa, dewan perwakilan, pemerintah, maupun masyarakatnya.

2.4.2 Pendekatan Ekonomi Kesejahteraan Konvensional

Pada teori ekonomi kesejahteraan ada dua pendekatan yang dapat diambil yaitu pendekatan Neo-klasik dan pendekatan ekonomi kesejahteraan yang baru (modern). Pendekatan Neo-klasik telah dikembangkan oleh Pigou, Bentham, Sidgwick, Edgeworth, dan Marshall. Pendekatan Neo-Klasik berasumsi bahwa nilai guna merupakan kardinal dan konsumsi tambahan itu menyediakan peningkatan yang semakin kecil dalam nilai guna (*diminishing marginal utility*). Pendekatan Neo-Klasik lebih lanjut berasumsi bahwa semua individu mempunyai fungsi nilai guna yang serupa, oleh karena itu hal tersebut mempunyai makna untuk membandingkan nilai guna individu dengan nilai guna milik orang lain. Oleh karena asumsi ini, hal tersebut memungkinkan untuk membangun suatu fungsi kesejahteraan sosial dengan hanya menjumlahkan seluruh fungsi nilai guna individu.

Kebanyakan ahli ekonomi menggunakan **efisiensi Pareto**, sebagai tujuan efisiensi mereka. Menurut ukuran ini dari kesejahteraan sosial, suatu situasi adalah optimal hanya jika tidak ada individu dapat dibuat lebih baik tanpa membuat orang lain lebih buruk. Kondisi ideal ini hanya dapat dicapai jika empat kriteria dipenuhi. Rata-rata marginal substitusi dalam konsumsi harus identik untuk semua konsumen (tidak ada konsumen dapat dibuat lebih baik tanpa membuat konsumen yang lain lebih buruk). Rata-rata transformasi di dalam produksi harus identik untuk semua produk (adalah mustahil meningkatkan produksi setiap barang baik tanpa mengurangi produksi dari barang-barang yang lain). Biaya sumber daya marginal harus sama dengan produk pendapatan marginal untuk semua proses produksi (produk fisik marginal dari suatu faktor harus sama dengan semua perusahaan yang memproduksi suatu barang). Rata-rata marginal substitusi konsumsi harus sama dengan rata-rata marginal transformasi dalam produksi (proses produksi harus sesuai dengan keinginan konsumen).

Teori-teori ekonomi sering mengaitkan antara tingginya kesejahteraan dengan kualitas hidup yang semakin tinggi pula. Semakin tinggi pendapatan akan menyebabkan semakin tinggi pula kesejahteraan yang dilihat dari besarnya konsumsi mereka. melalui pemahaman tersebut teori kesejahteraan hanya terpaku pada pemenuhan kebutuhan konsumsi makanan saja, di mana menurut: “para ahli ekonomi melihat kesejahteraan sebagai indikasi dari pendapatan individu (*flow of income*) dan daya beli (*purchasing of power*) masyarakat. Berdasarkan pemahaman ini, konsep kesejahteraan memiliki pengertian yang sempit karena dengan hanya melihat pendapatan sebagai indikator kemakmuran ekonomi berarti kesejahteraan dilihat sebagai lawan dari kondisi kemiskinan.” (Dwi, 2008 dalam Widyastuti 2012)

“Mengukur tingkat kesejahteraan suatu bangsa juga dapat dilihat dari indeks pembangunan sumber daya manusia (*HDI = human development index*). HDI merupakan suatu indikator komposit yang terdiri dari derajat kesehatan, tingkat pendidikan dan kemampuan ekonomi keluarga. Indikator yang dipakai di bidang kesehatan adalah angka harapan hidup sedangkan untuk pendidikan adalah angka melek huruf atau angka membaca pada orang dewasa yang dikombinasikan dengan angka masuk SD, SMP dan SMA, serta untuk melihat kemampuan ekonomi digunakan produk domestik bruto (PDB).”

Indikator kesejahteraan dalam masyarakat itu sendiri menurut publikasi BPS, menyarankan tujuh komponen untuk mengukur tingkat kesejahteraan yaitu kependudukan, kesehatan dan gizi, pendidikan, ketenagakerjaan, taraf pola konsumsi, perumahan dan lingkungan, sosial budaya.

2.4.3 Pendekatan Kesejahteraan berdasarkan *Maqashid syari'ah*

Menurut Imam Syathibi, Allah menurunkan syariat (aturan hukum) tiada lain selain untuk mengambil kemaslahatan dan menghindari kemudharatan (*jalbul mashalih wa dar'ul maqashid*). Dengan bahasa yang lebih mudah, aturan-aturan hukum yang Allah tentukan hanyalah untuk kemaslahatan manusia itu sendiri. Imam Syathibi kemudian membagi maslahat ini kepada tiga bagian penting yaitu *dharuriyyat* (primer), *hajiyyat* (sekunder), dan *tahsiniyat* (tersier).

Maqashid atau *Maslahat Dharuriyyat* adalah sesuatu yang mesti ada demi terwujudnya kemaslahatan agama dan dunia. Apabila hal ini tidak ada, maka akan menimbulkan kerusakan bahkan hilangnya hidup dan kehidupan seperti makan, minum, sholat, *shaum* (puasa) dan ibadah-ibadah lainnya.

Imam Al-Syathibi dan ulama yang lain seperti Imam Al-Ghazali menjelaskan bahwa *maslahah* untuk kesejahteraan manusia dapat dicapai bila lima unsur pokok dalam syari'at dapat direalisasikan yaitu pemeliharaan atas

agama (*hifz al-din*), pemeliharaan atas jiwa (*hifz al-nafs*), pemeliharaan atas akal (*hifz al-aql*), pemeliharaan atas keturunan (*hifz al-nas*) dan pemeliharaan atas harta (*hifz al-mal*). Lima unsur pokok ini sering disebut dengan *al-mabadi' al-khamsah* atau *al-usul al-khamsah* yang berarti lima persoalan pokok yang utama bagi umat manusia.

Imam al-Ghazali menulis lima perkara ini dalam kitabnya, *Ihya Ulum al-Din* dan *Al-Mustasfa min 'Ilm al-Ushul* dalam (Abdur Rohman 2010), mengartikan atau memaknai ilmu ekonomi sebagai: sarana untuk mencapai tujuan akhirat adalah dengan mencari nafkah (harta yang halal), semua ilmu itu bermanfaat dan dapat digolongkan menjadi dua kategori, yakni wajib dituntut secara *Fard 'Ayn* dan *Fard Kifayah* (termasuk ilmu ekonomi), dan tujuan hidup manusia adalah untuk mencapai kemaslahatan/kesejahteraan hidup (*maslahah*).

Kesejahteraan menurut *Imam Al-Ghazali* adalah tercapainya kemaslahatan. Kemaslahatan sendiri merupakan terpeliharanya tujuan syara' (*Maqashid Syari'ah*) atau tujuan hukum Islam. Manusia tidak dapat merasakan kebahagiaan dan kedamaian batin melainkan setelah tercapainya kesejahteraan yang sebenarnya dari seluruh umat manusia di dunia melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan rohani dan materi.

Dengan bijaksana Imam Ghazali meletakkan iman pada urutan pertama dalam daftar *maqashid*. Karena, dalam perspektif Islam, iman adalah isi yang sangat penting bagi kebahagiaan manusia. Imanlah yang meletakkan hubungan-hubungan kemanusiaan pada fondasi yang benar, memungkinkan umat manusia berinteraksi satu sama lain dalam suatu pergaulan yang seimbang dan saling menguntungkan dalam mencapai kebahagiaan bersama. Iman juga memberikan suatu filter moral bagi alokasi dan distribusi sumber-sumber daya menurut kehendak persaudaraan dan keadilan sosial-ekonomi, di samping menyediakan

pula suatu sistem pendorong untuk mencapai sasaran seperti pemenuhan kebutuhan dan distribusi pendapatan dan kekayaan yang merata.

Imam Al-Ghazali menempatkan harta dalam urutan yang kelima dalam *maqashid syari'ah* karena harta bukanlah tujuan prioritas utama. Ia hanyalah suatu perantara (alat), meskipun sangat penting merealisasikan kebahagiaan manusia. Keimanan dan harta benda sangat diperlukan dalam kebahagiaan manusia. Namun imanlah yang membantu menyuntikkan suatu disiplin dan makna, sehingga dapat mengantarkan harta sesuai tujuan syari'ah. Apabila harta benda menjadi tujuan utama, akan mengakibatkan ketidakmerataan ketidakseimbangan, dan perusakan lingkungan yang pada akhirnya akan mengurangi kebahagiaan anggota masyarakat di masa sekarang maupun bagi generasi yang akan datang.

Tiga tujuan yang berada di tengah (jiwa/Kehidupan, akal, dan keturunan) berhubungan dengan manusia itu sendiri, kebahagiaannya menjadi tujuan utama dari syariat. Kesejahteraan, kemakmuran, dan kebahagiaan telah dijamin oleh Allah *Subhanahuwata'ala*. Memang sumber-sumber daya yang di sediakan Tuhan di dunia ini tidak terbatas, namun semua itu akan dapat mencukupi bagian kebahagiaan manusia seluruhnya jika dipergunakan secara efisien dan adil. Manusia dapat melakukan pilihan terhadap berbagai kegunaan alternatif dari sumber-sumber tersebut. Namun, harus disadari bahwa jumlah umat manusia bukanlah sedikit tetapi dalam jumlah yang besar. Oleh karenanya, penggunaan sumber-sumber tersebut hanya bisa dilakukan dengan perasaan tanggung jawab dan dalam batasan yang ditentukan oleh petunjuk Tuhan dan *maqashid*-Nya.

Persaingan atau kompetisi dalam memanfaatkan sumber daya tetap akan didorong sepanjang hal itu dilakukan dengan sehat, meningkatkan efisiensi, dan membantu mendorong kesejahteraan manusia, yang merupakan keseluruhan tujuan Islam. Namun demikian, jika persaingan itu melampaui batas, mengakibatkan nafsu pamer, kecemburuan, mendorong kekejaman, dan

kerusakan maka ia harus dikoreksi. Komitmen ini menuntut semua sumber daya di tangan manusia sebagai suatu titipan sakral dari Allah *Subhanahuwata'ala* dan harus dimanfaatkan untuk merealisasikan *maqashid syari'ah*, yang berupa: pemenuhan kebutuhan pokok, sumber pendapatan yang terhormat, distribusi pendapatan dan kekayaan yang merata, serta pertumbuhan dan stabilitas.

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan Antara Upah Dengan Kesejahteraan

Kesejahteraan menurut Nurachmad (2009) adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik didalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Tujuan dari kesejahteraan adalah untuk menciptakan motivasi. Kesejahteraan merupakan alasan utama bagi pekerja untuk bergabung dan tetap menjadi anggota perusahaan. Mengukur kesejahteraan dapat dengan menggunakan pendapatan yang diterima pelaku-pelaku ekonomi. Karena dengan adanya kenaikan upah (upah riil dan upah nominal) atau pendapatan maka kesejahteraan para pekerja akan meningkat, hal ini disebabkan dengan pendapatan yang naik, pekerja akan lebih mampu mencukupi kebutuhannya.

Dalam Islam sendiri hubungan kerja yang ideal antara pengusaha (*musta'jir*) dan buruh (*ajir*) adalah *man to man brotherly relationship*, dimana hubungan ini akan menghasilkan pembebanan pekerjaan dan penyediaan lingkungan kerja yang memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan, dengan tingkat upah yang mencukupi kebutuhan dasar tenaga kerja. Hal ini dikarenakan konsep *brotherhood relationship* ini memposisikan buruh dan perusahaan dalam posisi yang setara dalam hubungan yang bersifat *partnership*, bukan hubungan yang

bersifat struktural dimana ada pihak yang lebih kuat dan pihak lainnya dalam posisi lemah.

2.5.2 Hubungan Antara Religiusitas Dengan Kesejahteraan

Religiusitas diartikan ‘tingkat atau kadar keberagamaan’ (Robert 2004) atau hal yang berhubungan dengan agama dan ritual keagamaan. Religiusitas memiliki keterkaitan dengan beragam aspek pembangunan dan kesejahteraan masyarakat. Berbagai hasil penelitian menegaskan hubungan positif antara religiusitas dengan kepuasan hidup (*life satisfaction*) dan kebahagiaan (Tiliouine, H., Cummins dan Davern 2009).

Hal ini juga sejalan berdasarkan Al-Qur'an tentang kesejahteraan, dimana dapat pada (Qs. An-Nahl : 97);

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

Artinya: *"Barangsiapa mengerjakan kebaikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan."*

Kesejahteraan merupakan jaminan atau janji dari Allah *Subhanahuwata'ala* yang diberikan kepada laki-laki ataupun perempuan yang beriman kepada-Nya. Allah *Subhanahuwata'ala* juga akan membalas berbagai amal perbuatan baik orang yang bersabar dengan pahala yang lebih baik dari amalnya. Kehidupan yang baik adalah kehidupan yang bahagia, nikmat, dan puas dengan rezeki yang halal, termasuk didalamnya mencakup ketenangan seluruh bentuk ketenangan apapun dan bagaimanapun bentuknya.

Studi lain juga menunjukkan bahwa religiusitas berkorelasi positif dengan perkawinan dan hubungan kekeluargaan (Marks 2006; Snarey dan Dollahite 2001). Call dan Heaton (1997) melaporkan bahwa frekuensi kehadiran pada ritual keagamaan memberi efek positif kepada stabilitas perkawinan. Selain itu, institusi keluarga juga terbukti berperan sangat besar terhadap pembentukan perilaku beragama anak-anak (Tomes 1985).

Di samping itu, religiusitas juga ditemukan memiliki hubungan dengan pembangunan ekonomi dan perilaku yang mendukung pertumbuhan ekonomi seperti kejujuran, sikap hemat, kerja keras, kedermawanan dan lain-lain (Elci, Sener dan Alpan 2011).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa religiusitas memiliki hubungan dan pengaruh yang positif dan erat terhadap berbagai aspek pembangunan, kesejahteraan dan kehidupan umat manusia.

2.6 Peran Negara dalam Keadilan dan Ketenagakerjaan

Sebagai pengelola Negara, pemerintah sangat berperan dalam mewujudkan keadilan dalam lingkup ketenagakerjaan. Pemerintah dituntut untuk dapat membuat berbagai kebijakan dan regulasi yang dapat menguntungkan semua pihak. Apabila suatu upah jatuh dibawah tingkat minimum atau upah yang diminta para buruh terlalu tinggi diluar kemampuan pengusaha untuk membayarnya, maka pemerintah perlu melakukan intervensi. Saat ini Pemerintah memberlakukan standar upah minimum provinsi (UMP/UMK). Seluruh badan usaha dan perusahaan diharapkan menggunakan standar ini sebagai standar minimum untuk memberi upah karyawannya.

Dwiya Endah Probowati (2016) mengatakan sebagian besar pemberi kerja di Indonesia dilenakan dengan standar upah yang ditetapkan pemerintah. Dengan

adanya standar upah minimum ini, para pemberi kerja mendapatkan pembelaan atas sikapnya memberi upah ala kadarnya (pada kisaran standar upah minimum). Para pemberi kerja juga tidak mau memasukkan situasi dan kondisi khusus dari para pekerja sebagai bahan pertimbangan dalam perumusan nilai upah.

Sebagaimana tersurat dalam UUD 1945 Indonesia adalah Negara yang menganut *welfare state*, terkait ketenagakerjaan UUD 1945 Pasal 27 Ayat 2 mengamanatkan kepada penyelenggara Negara bahwa *“Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak demi kemanusiaan”* Oleh karena itu Pemerintah sebagai penyelenggara Negara harus melakukan hal-hal konkrit yang dapat mengatasi masalah-masalah ketenagakerjaan di Indonesia.

Carut-marutnya kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan di Indonesia saat ini khususnya di Kota Makassar hendaknya menyadarkan para pemimpin negeri ini dan para pembuat kebijakan untuk mencari solusi lain untuk mewujudkan tujuan keadilan dan kesejahteraan. Sosialisme jelas tidak sejalan dengan ideologi Negara kita dan kapitalisme telah nyata mempertajam gap sosial dalam masyarakat serta mengakibatkan hutang negara semakin membengkak.

Yusuf Qardhawi berpendapat bahwa penetapan upah kaum buruh harus adanya campur tangan negara, tugas negara menurut Islam tidak hanya terbatas pada kewajiban menjaga keamanan dalam negeri akan tetapi tugas tersebut harus menyeluruh yang bertujuan meniadakan kezaliman, menegakkan keadilan dan menghindari permusuhan, sehingga akan menjamin keselamatan semua warga masyarakat dan terwujudnya prinsip saling tolong menolong.

Dalil-dalil untuk memperkuat sebagai alasan diantaranya adalah :

- a. Tanggungjawab Negara yang dalam sistem Islam berada di tangan seorang imam, adalah tanggungjawab yang mutlak, sebagaimana dalam sabda Nabi *Shallallahu'alaihi Wasallam*, *“masing-masing kalian adalah pemimpin dan*

masing-masing bertanggungjawab atas pimpinannya, imam adalah pimpinan dan ia bertanggungjawab atas pimpinannya” (HR. Bukhari Muslim).

- b. Menegakkan keadilan di dalam kehidupan umat manusia merupakan salah satu tujuan yang amat besar, setiap tindakan yang bermaksud menegakkan keadilan dan meniadakan kezaliman, Islam sangat membolehkan sebagaimana dalam surat An-Nisa' ayat 58 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ٥٨

Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat.

- c. Syari'at Islam berusaha keras mencegah terjadinya perbuatan yang merugikan orang lain, menurut syari'at Islam tiap undang-undang peraturan atau tindakan yang tidak boleh mengakibatkan terjadinya saling merugikan antara sesama masyarakat.
- d. Hukum Islam membuka pintu seluas-luasnya bagi negara untuk menentukan kebijakan dalam upaya mewujudkan apa yang dipandang sebagai kemaslahatan umum atau untuk menetapkan peraturan perundang-undangan dan peraturan yang dimaksud adalah menjamin kemaslahatan umum, atau mengambil tindakan untuk mencegah dan menanggulangi gejala-gejala tertentu yang tidak sehat, asalkan tidak bertentangan dengan nash-nash yang muhkam.

Saatnya Pemerintah sebagai pengelola Negara dan pembuat kebijakan yang merujuk kepada pemikiran dan teori-teori ekonomi syari'ah yang bersumber dari *Al-Qur'an dan Hadits* sebagai pedoman untuk merumuskan kebijakan-kebijakan publik yang berorientasi pada keadilan. Keberpihakan hukum kepada pemilik modal yang merupakan golongan yang jumlahnya sedikit dengan mengorbankan masyarakat lemah yang jumlahnya jauh lebih banyak tentu bukanlah sesuatu yang selaras dengan cita-cita UUD 1945 dan Pancasila. Kaidah klasik dalam *fiqih muamalah* bahkan secara tegas melarang penarikan *manfaat* yang disertai kemunculan *mafsadat* bagi sebagian orang, dengan kata lain Islam tidak membenarkan *mashlahat* yang hanya ditujukan kepada segelintir orang/golongan saja.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Farwah (2013) dengan judul “faktor sosial terhadap kesejahteraan Islami keluarga muslim di Kota Surabaya”, menyatakan bahwa teori religiusitas dan pendapatan dapat meningkatkan kesejahteraan individu yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan dalam keluarga.

Penelitian oleh H. Masruri (2011) dengan judul “pengaruh sistem upah Islami terhadap peningkatan produktivitas karyawan (studi pada BMT Bina Ummat Sejahtera di kantor cabang utama Semarang). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa sistem upah Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada BMT Bina Ummat Sejahtera di kantor cabang utama Semarang.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh M. Ridwan (2013) dengan judul “standar upah pekerja menurut sistem ekonomi Islam”. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa konsep upah dalam Islam harus adil dan layak. Di mana adil

yang dimaksud bermakna jelas/transparan dan proporsional, kemudian makna layak yang dimaksud yaitu terpenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan. Sehingga janganlah mempekerjakan seseorang dengan upah jauh dibawah upah yang biasanya diberikan, karena upah dalam Islam berkaitan dengan moral maka, pemberian upah dibawah batas minimum berarti bertentangan dengan moral. sehingga dimensi akhirat tidak akan diperoleh pengusaha yang memberi upah dibawah standar minimum.

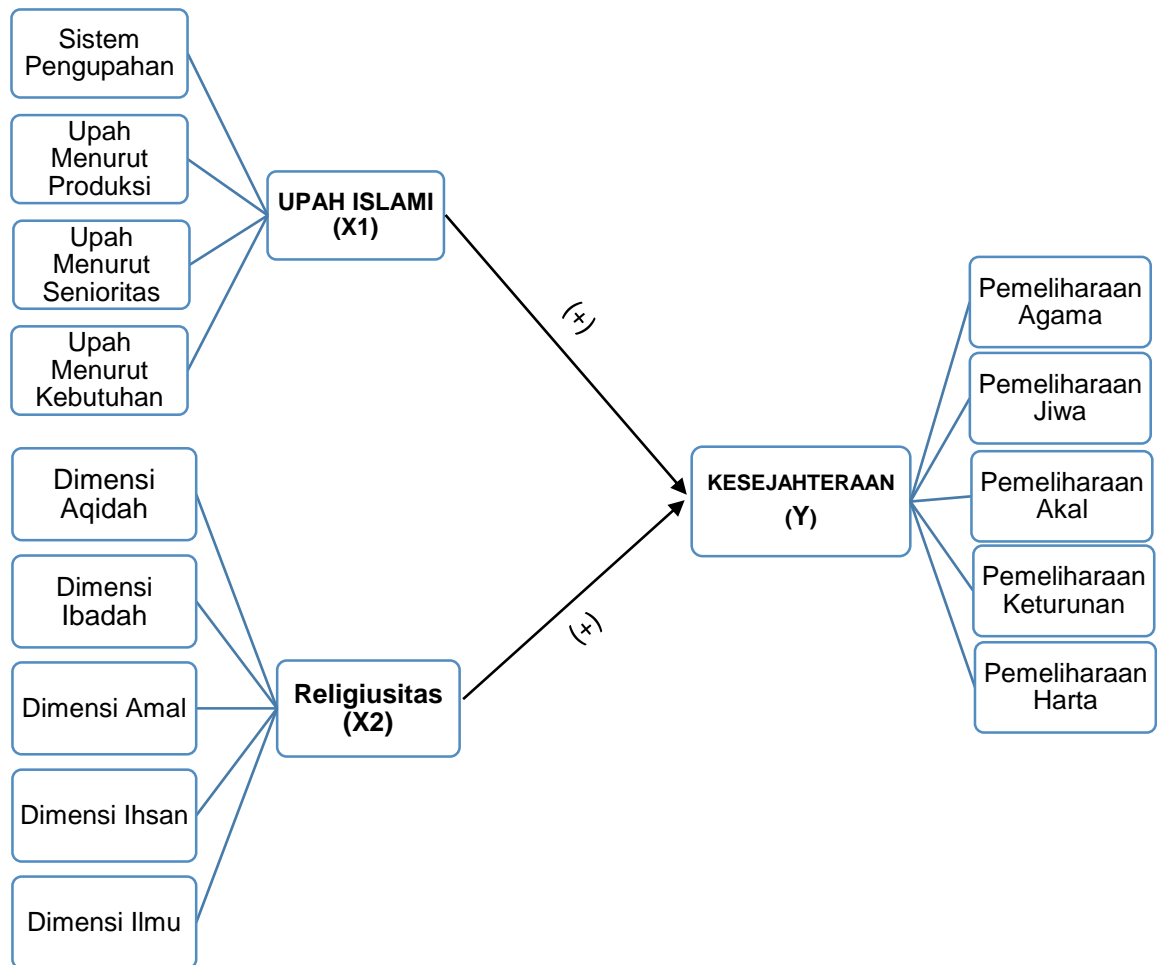
Kemudian penelitian yang dilakukan oleh K. N. Haqiqa (2014) dengan judul “analisis karakter kemiskinan pada masyarakat miskin di desa Babakan Drama Bogor berdasarkan maqashid syari’ah”. Menyatakan bahwa Maqashid Syariah berpengaruh positif terhadap karakter miskin. Maqashid syari’ah yang menjadi faktor pengaruh karakter miskin masyarakat Desa Babakan ada 4, yaitu agama, akal, keturunan, dan harta. Variabel akal atau aspek pendidikan menjadi faktor yang paling berpengaruh positif terhadap karakter miskin sebesar 38,7%.

2.8 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah, tidak bisa dipungkiri memang diantara banyak permasalahan seputar buruh, permasalahan mengenai kesejahteraan merupakan masalah yang sensitif yang selalu dibicarakan karena menyangkut keberlangsungan hidup seseorang.

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dijelaskan maka, bagan paradigma dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini:

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian



2.9 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Diduga bahwa sistem upah Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan buruh berdasarkan *maqashid syari'ah*
- 2 Diduga bahwa religiusitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan buruh berdasarkan *maqashid syari'ah*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu pada Serikat Pekerja Nasional Sulsel.

3.3 Populasi dan Sampel

- a) Populasi penelitian ini yaitu seluruh anggota yang tergabung pada Serikat Pekerja Nasional Sul-Sel
- b) Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 pekerja. Adapun metode penarikan sampel ini menggunakan *purposive sampling*. Menurut Riduwan (2010) *purposive sampling* adalah teknik sampling yang digunakan peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu dalam pengambilan sampelnya. Biasanya yang dijadikan sampel penelitian adalah subjek yang mudah ditemui sehingga memudahkan pula proses pengumpulan data.

3.4 Unit Analisis

Unit analisis merupakan sesuatu yang berkaitan dengan fokus penelitian baik individu, kelompok, organisasi, benda, waktu maupun tempat. (Muhadjir 2002)

Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisis data yaitu Buruh (pekerja).

3.5 Sumber Data

Berikut adalah jenis data yang digunakan:

- a) Data Primer adalah data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah penelitian yang akan diteliti (Sugiyono 2007). Data primer penelitian ini diperoleh melalui wawancara dipandu kuesioner kepada pihak pekerja/buruh yang berada di Serikat Pekerja Nasional Sulsel yang terpilih sebagai sampel.
- b) Data Sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melainkan melalui perantara. data sekunder merupakan data-data atau literatur-literatur yang menunjang dalam penelitian ini yang diperoleh dari lembaga/instansi yang terkait seperti Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulsel dan Dinas Tenaga kerja Kota Makassar.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Lapangan (*field research*), dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data di lapangan sebagai berikut :
 - a. Wawancara, yaitu dialog atau tanya jawab antara pewawancara dalam hal ini penulis dengan responden dalam hal ini adalah pihak pekerja/buruh. Dengan wawancara ini dimaksudkan agar peneliti dapat menggali informasi secara langsung mengenai kondisi Tenaga Kerja (buruh) di Kota Makassar.

- b. Kuesioner (angket), yang merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

Untuk menentukan pengukuran instrumen penelitian adalah dengan menggunakan Skala Likert (*Likert's Summated Ratings*). Menurut Sugiyono (2009) skala Likert digunakan untuk mengukur persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Jawaban dari setiap instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata, antara lain: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju, selalu, sering, kadang-kadang, tidak pernah.

Instrument penelitian yang menggunakan Skala Likert dapat dibuat dalam bentuk centang (*checklist*) ataupun pilihan ganda. Data yang diperoleh dari Skala Likert merupakan data kualitatif yang dikuantitatifkan. Adapun jawaban penilaian yang digunakan untuk mengetahui pengaruhnya upah terhadap kesejahteraan buruh di Kota Makassar, dengan skor tertinggi di tiap pertanyaannya adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 55 orang, yaitu:

Tabel 3.1 Alternatif Jawaban Responden

Simbol	Keterangan	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

2. Penelitian Kepustakaan (*library research*), merupakan penelitian yang memperelajari teori-teori dan konsep sehubungan dengan masalah yang di teliti pada Al-Qur'an dan Al-Hadits, buku-buku, literatur-literatur tentang sistem pengupahan buruh dalam perspektif Islam dan kesejahteraan berdasarkan *Maqashid Syari'ah*, sehingga dapat menjadi landasan teori yang memadai dalam mengkaji permasalahan yang sedang di teliti.

3.7 Variabel Penelitian dan Pengukuran Data

3.7.1 Variabel Dependen

Kesejahteraan memiliki makna aman, makmur, dan selamat yakni orang yang dalam hidupnya bebas dari kemiskinan, kebodohan, ketakutan, atau kekhawatiran sehingga hidupnya aman dan tentram, baik lahir maupun batin. Dimana berdasarkan *maqasid syari'ah* sumber-sumber kesejahteraan dapat diperoleh dengan terpeliharanya agama, jiwa, akal, keturunan dan harta.

Tabel 3.2 Indikator Kesejahteraan buruh berdasarkan Maqashid Syari'ah

No.	Indikator variabel	Indikator pengukuran variabel	Uraian
1	Pemeliharaan Agama	Melaksanakan Sholat 5 waktu	Ibnu Qayyim Al Jauziyah- rahimahullah mengatakan, "Kaum muslimin bersepakat bahwa meninggalkan shalat lima waktu dengan sengaja adalah dosa besar yang paling besar dan dosanya lebih besar dari dosa membunuh, merampas harta orang lain, berzina, mencuri, dan minum minuman keras. Orang yang meninggalkannya akan mendapat hukuman dan kemurkaan Allah serta mendapatkan kehinaan di dunia dan akhirat."
		Membaca Al-Qur'an	"Sesungguhnya Allah mengangkat derajat suatu kaum dengan Kitab ini (Al-Qur'an) dan Allah merendahkan kaum yang lainnya (yang tidak mau membaca, mempelajari dan mengamalkan Al-Qur'an)." (HR Muslim).

No.	Indikator Variabel	Indikator Pengukuran Variabel	Uraian
		Mempelajari Ilmu Agama	Barangsiapa yang Allah kehendaki kebaikan bagi seseorang maka Allah pahkan ilmu Agama kepadanya [Muttafaqun 'alaih]
2	Pemeliharaan Jiwa	Terpenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga Mengonsumsi makanan bergizi	Kebutuhan pokok manusia adalah sandang, pangan dan papan (widyosiswoyo 1991) Memelihara jiwa dalam tingkat Al-hajiyyat (Shidiq)
3	Pemeliharaan akal	Pendidikan formal Minat membaca Pendidikan informal	'Iqra' (bacalah) dengan menyebut nama Tuhanmu yang menciptakan, Dia telah Menciptakan manusia dari segumpal darah. Iqra' (bacalah), dan Tuhanmu lah yang Paling Pemurah, Yang Mengajar (manusia) dengan perantaraan kalam, Dia mengajarkan kepada manusia apa yang tidak diketahuinya. (Q. Al 'Alaq: 1-5) "Mencari ilmu itu adalah wajib bagi setiap muslim laki-laki maupun muslim perempuan". (HR. Ibnu Abdil Barr)
4	Pemeliharaan Keturunan	Keluarga harmonis	"Mukmin yang sempurna imannya adalah yang paling baik pribadinya, dan sebaik-baik pribadi ialah seorang yang paling baik terhadap istri/suaminya" (HR. Imam Ahmad dan Tirmidzi).
5	Pemeliharaan harta	Penghasilan layak Bersedekah Menabung	Beruntunglah orang yang menyerahkan diri (masuk Islam), dan dikaruniakan kepadanya rezki yang cukup, serta merasa cukup dengan apa yang telah Allah Swt berikan kepadanya. (HR. Muslim) Allah Tabaraka wata'ala berfirman (di dalam hadits Qudsi): "Hai anak Adam, infaklah (nafkahkanlah hartamu), niscaya Aku memberikan nafkah kepadamu." (HR. Muslim) Allah akan memberikan rahmat kepada seseorang yang berusaha dari yang baik, membelanjakan uang secara sederhana, dan dapat menyisihkan kelebihan untuk menjaga saat dia miskin dan membutuhkannya. (HR. Muslim dan Ahmad)

	Memiliki barang mewah	Rasulullah saw menggunakan pedang emas dalam berperang.
--	-----------------------	---

Sumber : *Ushul Fiqih (Shidiq S. 2011)*

3.7.2 Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu sistem upah Islami dan religiusitas. Berikut adalah beberapa indikator pengukuran dari sistem upah Islami dan religiusitas.

Tabel 3.3 Indikator Sistem Upah Islami

No.	Indikator Variabel	Uraian
1	Sistem pengupahan	Kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja. kompensasi ini merupakan bayaran atau upah yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka
2	Sistem upah menurut produksi	Sistem pemberian upah kepada pekerja sesuai dengan produktivitas masing-masing pekerja atau kelompok pekerja dan kondisi perusahaan. kondisi dan produktivitas perusahaan dipengaruhi oleh produktivitas masing-masing pekerja
3	Sistem upah menurut senioritas	Upah yang diberikan berdasarkan pada masa kerja atau senioritas
4	Sistem upah menurut kebutuhan	Upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya.

Tabel 3.4 Indikator Religiusitas

No.	Indikator Variabel	Uraian
1	Dimensi Aqidah	Menunjukkan tingkatan sejauh mana keyakinan seorang muslim terhadap agama Islam serta keyakinannya terhadap rukun Iman.
2	Dimensi Ibadah	Menunjukkan tingkat kepatuhan seorang muslim dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya dalam beribadah seperti sholat 5 waktu, berpuasa, zakat dan sebagainya.
3	Dimensi Amal (Pengamalan)	Menunjukkan sejauh mana implikasi atau pengaruh ajaran agama Islam terhadap perilaku seorang muslim dalam kehidupannya sehari-hari.

No.	Indikator Variabel	Uraian
4	Dimensi Ihsan (penghayatan)	Berkaitan dengan seberapa jauh seorang hamba merasa dekat kepada Allah dan merasa bahwa dirinya selalu berada dalam pengawasan Allah
5	Dimensi Ilmu	Berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman seseorang terhadap ajaran-ajaran agama Islam

Sumber: Glock dan Stark dalam Ancok, 2005

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji instrumen penelitian dengan menggunakan analisis validitas dan reliabilitas, yakni suatu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui valid atau reliabelnya (kehandalan untuk mengukur suatu variabel) item-item pertanyaan yang terangkum dalam kuesioner.

3.8.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu analisis yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan masing-masing jawaban penelitian agar lebih mudah dibaca dan dipahami data atau angka yang ditampilkan. Metode ini digunakan untuk mengukur nilai atau rata-rata dari hasil uji pengaruh variabel sistem upah Islami (X1), religiusitas (X2) terhadap variabel kesejahteraan buruh berdasarkan *Maqashid Syari'ah* (Y).

3.8.3 Analisis Regresi Sederhana

Analisis data menggunakan regresi linear berganda (*ordinary least square*). Ordinary least square (OLS) menunjukkan hubungan sebab akibat antara variabel X (variabel bebas) yang merupakan penyebab dan variabel Y (variabel terikat) yang merupakan akibat. Regresi linear berganda merupakan suatu metode yang digunakan untuk menguraikan pengaruh variabel bebas yang mempengaruhi

variabel terikat. Regresi linear berganda tidak hanya melihat keterkaitan antar variabel namun juga mengukur besaran hubungan kausalitasnya. Model regresi berganda menurut Akdom dan Riduwan (2007) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (3.1)$$

Dimana :

Y : Kesejahteraan Buruh (Maqashid Syariah)

X₁ : Sistem Upah Islami

X₂ : Religiusitas

b₁ : Koefisien korelasi

b₀ : Konstanta

e : Error term

3.8.4 Uji Statistik

Kriteria pengujian yang dilakukan terhadap model persamaan diatas yaitu dengan menggunakan pengujian statistik untuk mengetahui apakah model yang digunakan merupakan model yang tepat untuk menggambarkan hubungan antar variabel. selain itu untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan diantara variabel-variabel dependen dengan variabel independen :

1. Uji statistik F

Uji statistik F memperlihatkan adanya hubungan atau pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0,05$). Jika F hitung > dari F tabel, maka model signifikan.

2. Uji Statistik T

Uji T adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menjelaskan seberapa besar persentase total variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh model, semakin besar nilai *adjusted R* maka semakin besar pengaruh model dalam menjelaskan variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1, suatu nilai *adjusted R* sebesar 1 berarti ada hubungan sempurna antara variabel dependen dengan variabel independennya, sedangkan yang bernilai 0 berarti tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel yang menjelaskan.

3.9 Definisi Operasional

1. Upah Islami (*al-Ujrah*) ialah sistem pemberian upah yang sesuai dengan syari'at Islam yang merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh orang yang mempekerjakan kepada orang yang dipekerjakan berdasarkan aqad-aqad tertentu, dan secara khusus berhubungan erat dengan akaq *ijarah*, suatu akad terhadap manfaat suatu benda atau jasa tertentu dengan jumlah imbalan atau '*iwadh* (إيواذ) yang jelas, di mana pemberian upah Islami ini dapat dilihat dari sistem pengupahan, sistem upah menurut produksi, sistem upah menurut senioritas, sistem upah menurut kebutuhan.
2. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

3. Religiusitas adalah suatu kesatuan yang menyangkut keyakinan, pengetahuan, dan pelaksanaan ibadah. Religiusitas dalam Islam menyangkut lima hal yakni Aqidah, ibadah, amal, akhlak (ihsan), dan ilmu pengetahuan Agama.
4. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat, dimana kesejahteraan yang dimaksud berdasarkan *maqashid syari'ah* yaitu terpeliharanya Agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Serikat Pekerja Nasional (SPN) – SULSEL

Serikat Pekerja Nasional (SPN) yang di deklarasikan pada tanggal 6 Juni 2003 di Yogyakarta, adalah kelanjutan dari Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit (F.SPTSK) yang merupakan penggabungan antara Serikat Buruh Tekstil dan Sandang (SBTS) dan Serikat Buruh Karet dan Kulit (SBKK), yang didirikan pada tanggal 14 Juli 1973 di Jakarta, untuk jangka waktu yang tidak ditentukan.

Tujuan Serikat Pekerja Nasional (SPN) sebagaimana tercantum dalam pasal 15 Anggaran Dasar SPN adalah :

1. Tujuan utama Serikat Pekerja Nasional (SPN) adalah mempersatukan dan menggalang solidaritas pekerja Indonesia untuk mencapai kesejahteraan pekerja beserta keluarganya tanpa membedakan ras, suku bangsa, agama dan keyakinan, jenis kelamin, umur, kondisi fisik dan status perkawinan.
2. Tujuan operasional Serikat Pekerja Nasional adalah :
 - a. Memberikan jaminan perlindungan, pembelaan terhadap hak dan kepentingan pekerja sesuai dengan hukum kebiasaan yang berlaku.
 - b. Memperbaiki dan meningkatkan kondisi kerja, syarat-syarat kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan terjaminnya pekerjaan.
 - c. Memperbaiki dan meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan pekerja serta keluarganya yang layak bagi kemanusiaan melalui sistem pengupahan yang berkecukupan dan berkeadilan.

- d. Melaksanakan dan memperjuangkan peningkatan kualitas dan kuantitas perjanjian kerja bersama.
- e. Memajukan dan memperbaiki kondisi ekonomi, social, politik untuk mempertahankan hak dan memperjuangkan kaum pekerja.
- f. Memberikan bantuan, dorongan, bimbingan dan pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan pekerja dalam memperkuat gerakan serikat pekerja dan hak berunding bersama.
- g. Meningkatkan dan mempererat kerjasama nasional dan internasional untuk memperkuat gerakan serikat pekerja dengan tidak mengurangi kebebasan dan kemandirian organisasi.
- h. Meningkatkan kesejahteraan sosial ekonomi pekerja melalui kegiatan usaha ekonomi seperti koperasi, usaha bersama, yayasan, dan usaha lain yang sah.
- i. Memberikan informasi kepada para anggota mengenai masalah yang berhubungan dengan ekonomi, sosial politik, dan lainnya yang mempengaruhi kehidupan dan kesejahteraan anggota.

Dalam perkembangannya, melalui konsolidasi dan koordinasi yang dilakukan dengan para penggiat perburuhan di seluruh tanah air, diterbitkanlah mandat kepada Sdr. Salim untuk mengembangkan Serikat Pekerja Nasional di wilayah Sulawesi Selatan melalui Surat Tugas Organeezzer Dewan Pimpinan Pusat Serikat Pekerja Nasional (DPP – SPN) nomor : ST. A.00512/DPP-SPN/XII/2015 tertanggal : 1 Desember 2015.

Pasca diterbitkannya Surat Tugas DPP SPN, dibentuklah struktur Pengurus Serikat Pekerja Nasional wilayah Sulawesi Selatan yang melakukan pengorganisasian perekrutan anggota dan mengadvokasi kasus-kasus perburuhan yang ada di Sulawesi Selatan.

Struktur Kepengurusan SPN Sulsel

1. Ketua : **SALIM SAMSUR**

2. Wakil Ketua I : **H A R I A D I**

Bidang Penelitian, Pendidikan dan Pengembangan Organisasi (PPPO)

3. Wakil Ketua II : **H E N D R A**

Bidang Aksi, Advokasi, Konsolidasi Organisasi (2AKO)

4. Wakil Ketua III : **JOHASENG**

Bidang Ekonomi, Politik dan Hubungan Organisasi (EPHO)

5. Sekretaris : **A K B A R**

6. Wakil Sekretaris I : **H E N D R I**

Bidang Penelitian, Pendidikan dan Pengembangan Organisasi (PPPO)

7. Wakil Sekretaris II: **HERWIN LESMANA B**

Bidang Aksi, Advokasi, Konsolidasi Organisasi (2AKO)

8. Bendahara : **SULISTIANI**

Tabel 4.1 Daftar Anggota SPN-SulSel

NO	PSP/BASIS	ALAMAT	NOMOR BUKTI PENCATATAN	ANGGOTA LAKI-LAKI	ANGGOTA PEREMPUAN	JUMLAH ANGGOTA	TANGAL PEMBENTUKAN
1	PSP-SPN PT. SAMA MAJU PRIMA	JL. KIMA RAYA 2 NO. 6 MAKASSAR	140/PSP-SPN. PT SAMA MAJU PRIMA MAKASSAR/IV/2016, TANGGAL 26 APRIL 2016	22	0	22	20 FEBRUARI 2016
2	PSP-SPN UD. MITRA MAKASSAR	JL. DG. TAKALIA NO. 8 MAKASSAR	155/PSP SPN UD. MM/VI/2016 TANGGAL 7 JUNI 2016	64	6	70	23 MARET 2016
3	PSP-SPN PT. ANTIKA PPRAKARSA UTAMA	JL. IR. SUTAMI NO. 85 MAKASSAR	152/PSP-SPN PT.ANTARIKSA PRAKARSA UTAMA/VI/2016 TANGGAL 1 JUNI 2016	25	1	26	15 MEI 2016
4	PSP-SPN PT. SARI INDAH PACKAGING INDUSTRI	JL. ADIPURA NO. 24 MAKASSAR	154/PSP-SPN PT. SIPI/VI/2016 TANGGAL 7 JUNI 2016	9	2	11	24 MEI 2016
5	PSP-SPN CV. SURYA JAYA SAKTI		DALAM PROSES	10		10	22 MEI 2016
6	PSP-SPN BLUE SKY EXECUTIVE LOUNGE MAKASSAR-PT. BUMI LIPUTAN JAYA	BANDARA INTERNASIONAL HASANUDDIN	560/03/SP/TK-DSTK TANGGAL 20 OKTOBER 2016	12	12	24	31 AGUSTUS 2016
7	PSP-SPN PT. BANDARAYA CITRA SULINDO	JL. VETERANN UTARA NO. 273 & 275	BELUM DICATATKAN	13	0	13	18 OKTOBER 2016
8	PSP-SPN UD. MITRA MAKASSAR BULUKUMBA		BELUM DICATATKAN	11	1	12	18 FEBRUARI 2017

4.2 Karakteristik Responden

Anggota Serikat Pekerja Nasional (SPN) Sul-sel yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang berbeda. Karakteristik umum yang membedakannya antara lain; Jenis Kelamin, Usia, Lama Bekerja, Kepercayaan, dan Pendidikan Terakhir. Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner, maka karakteristik responden sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel

4.2 berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

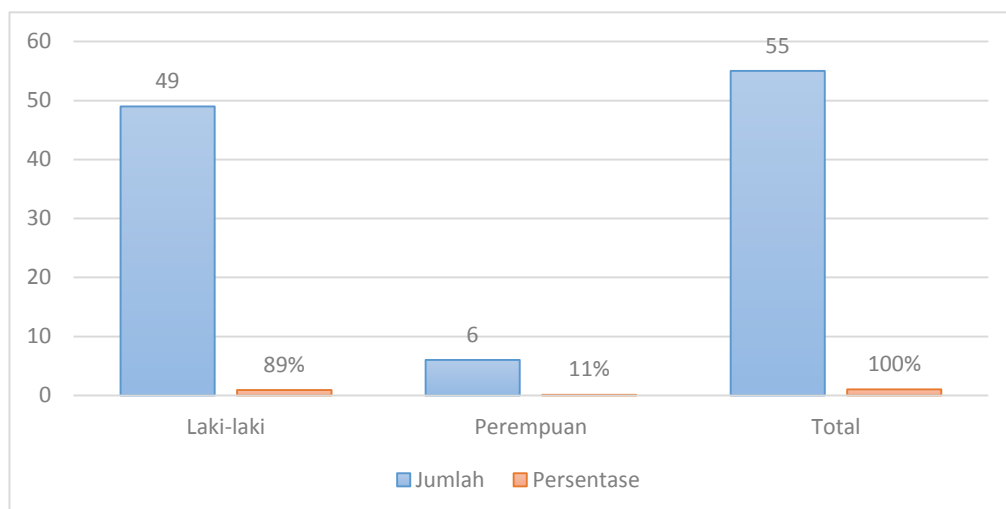
Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	49	89%
Perempuan	6	11%
Total	55	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Diketahui jumlah responden laki-laki sebanyak 49 orang dengan persentase 89%, sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 6 orang dengan persentase 11%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota SPN Sul-Sel yang di ambil sebagai responden mayoritas adalah laki-laki.

Untuk lebih jelasnya berikut gambar yang menunjukkan jenis kelamin responden yang diperoleh peneliti.

Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data primer yang diolah 2017

2. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia, peneliti membaginya menjadi 4 kelompok, diantaranya adalah responden yang berusia 17–20 tahun, 21–30 tahun, 31–40 tahun, dan responden yang berusia lebih dari >40 tahun. Adapun deskripsinya dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut :

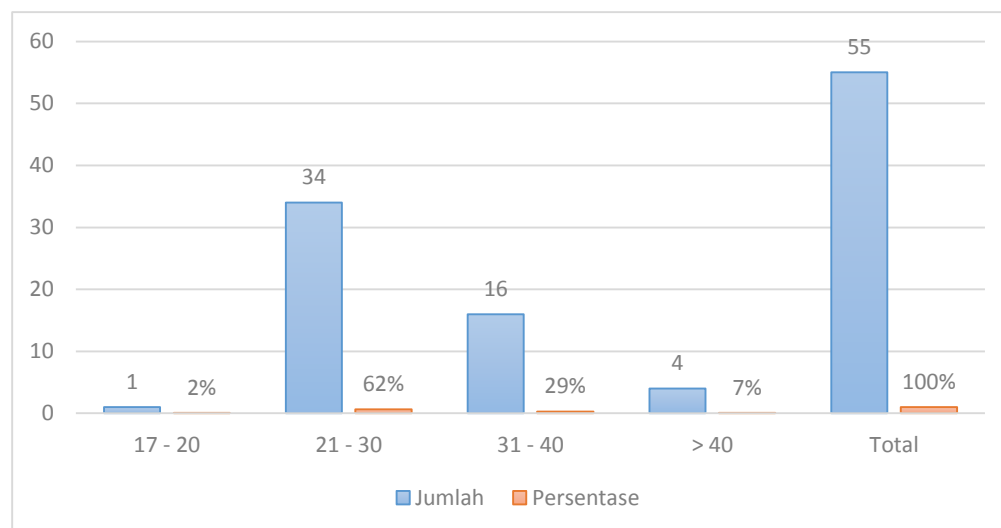
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 - 20	1	2%
21 - 30	34	62%
31 - 40	16	29%
> 40	4	7%
Total	55	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Responden yang berusia 12-20 tahun adalah 1 orang, yang berusia diantara 21-30 tahun sebanyak 34 orang yakni sebesar 62%, yang usianya diantara 31-40 tahun sebanyak 16 orang yakni sebesar 29% dan usianya yang diatas 40 tahun adalah sebanyak 4 orang yakni sebesar 7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian anggota SPN yang di jadikan sampel sebagian besar berusia antara 21-30 tahun. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut :

Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Data primer yang diolah 2017

3. Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja disajikan dalam Tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lamanya Bekerja

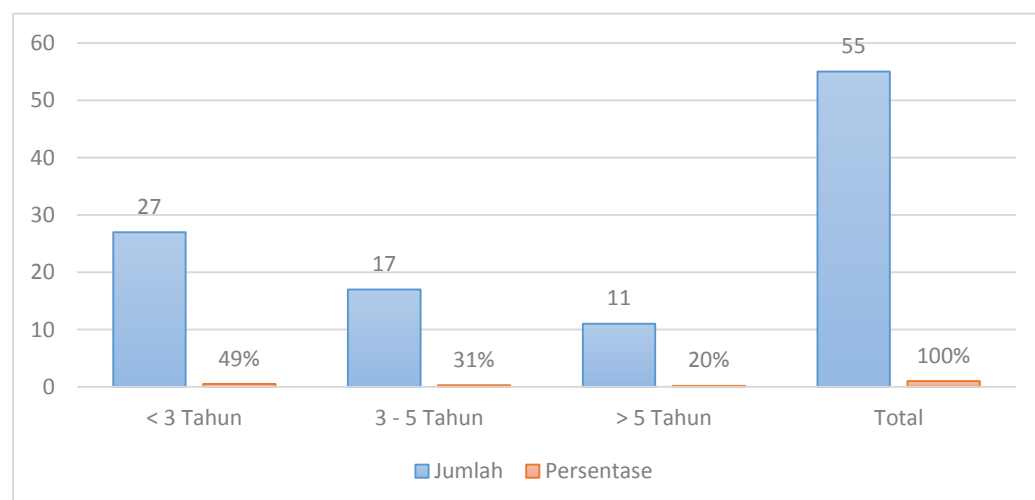
Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 3 Tahun	27	49%
3 - 5 Tahun	17	31%
> 5 Tahun	11	20%
Total	55	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Lama bekerja responden yang diambil sebagai sampel adalah yang bekerja kurang dari < 3 tahun sebanyak 27 orang yakni sebesar 49%, yang bekerja 3-5 tahun sebanyak 17 orang yakni sebesar 31%, dan yang bekerja lebih dari > 5 tahun sebanyak 11 orang yakni sebesar 20%.

Untuk lebih jelasnya, berikut gambar karakteristik lama bekerja responden yang dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut :

Gambar 4.3 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja



Sumber : Data primer yang diolah, 2017

4. Kepercayaan

Karakteristik responden berdasarkan kepercayaan dapat dilihat dari Tabel 4.5 berikut ini :

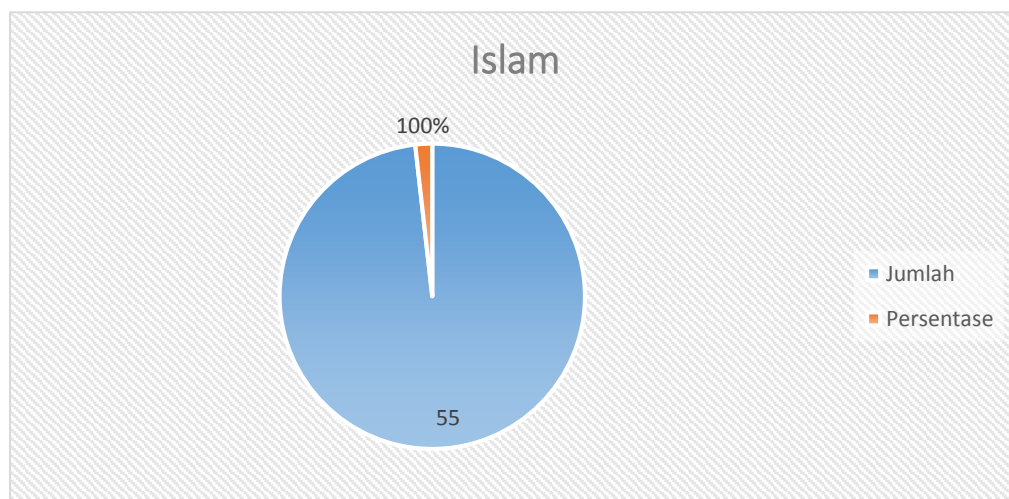
Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Kepercayaan

Kepercayaan	Jumlah	Persentase
Islam	55	100%
Total	55	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 55 responden semuanya beragama Islam atau tingkat kepercayaan yang beragama Islam 100%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 4.4 di bawah ini :

Gambar 4.4 Karakteristik responden berdasarkan kepercayaan



Sumber : Data primer yang diolah, 2017

5. Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, peneliti membaginya dalam empat kategori, yaitu SD, SMP, SMA, SARJANA (S1). Adapun karakteristiknya dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini :

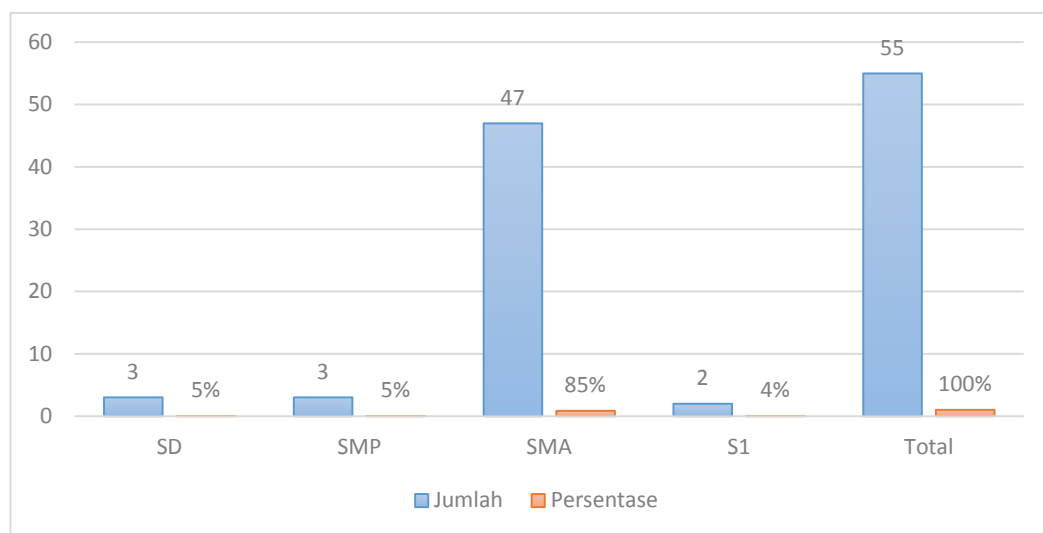
Tabel 4.6 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SD	3	5%
SMP	3	5%
SMA	47	85%
S1	2	4%
Total	55	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pendidikan anggota serikat pekerja nasional (SPN Sul-Sel) yang diambil sebagai sampel adalah pendidikan SD sebanyak 3 orang yakni sebesar 5%, pendidikan SMP sebanyak 3 orang yakni sebesar 5%, pendidikan SMA sebanyak 47 orang yakni sebesar 85% dan S1 sebanyak 2 orang yakni sebesar 4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SMA. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 4.5 berikut :

Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber: Data primer yang diolah, 2017

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Validitas atau kesahihan adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*). Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang ada dapat mengungkapkan data-data yang ada pada variabel-variabel penelitian secara tepat.

Untuk mengetahui soal valid atau tidak valid dapat dilihat dari nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} *correlation produk moment* untuk dk (Derajat Kebebasan) = $n - 2 = 55 - 2 = 53$ untuk alfa 5% adalah 0,266. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dalam kuesioner valid dan sebaliknya.

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Sistem Upah Islami

Variabel	Item	Validitas		P-Value
		r_{hitung}	r_{tabel}	
Sistem Upah Islami (X ₁)	Q1	0,378	0,266	0,000
	Q2	0,387	0,266	0,000
	Q3	0,517	0,266	0,000
	Q4	0,554	0,266	0,000
	Q5	0,481	0,266	0,000
	Q6	0,694	0,266	0,000
	Q7	0,571	0,266	0,000
	Q8	0,433	0,266	0,000
	Q9	0,376	0,266	0,000
	Q10	0,671	0,266	0,000
	Q11	0,704	0,266	0,000
	Q12	0,658	0,266	0,000

Sumber : Output yang diolah, 2017

Nilai r_{hitung} untuk masing-masing item sistem upah Islami memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Maka, disimpulkan bahwa item-item variabel X₁ adalah valid.

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Religiusitas

Variabel	Item	Validitas		P-Value
		r_{hitung}	r_{tabel}	
Religiusitas (X ₂)	Q1	0,493	0,266	0,000
	Q2	0,718	0,266	0,000
	Q3	0,728	0,266	0,000
	Q4	0,514	0,266	0,000
	Q5	0,670	0,266	0,000
	Q6	0,799	0,266	0,000
	Q7	0,723	0,266	0,000
	Q8	0,569	0,266	0,000
	Q9	0,533	0,266	0,000

	Q10	0,566	0,266	0,000
	Q11	0,459	0,266	0,000
	Q12	0,581	0,266	0,000
	Q13	0,603	0,266	0,000
	Q14	0,440	0,266	0,000
	Q15	0,267	0,266	0,000
	Q16	0,301	0,266	0,000

Sumber : Output yang diolah, 2017

Nilai r_{hitung} untuk masing-masing item religiusitas memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Maka, disimpulkan bahwa item-item variabel X_2 adalah valid.

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Buruh berdasarkan Maqashid Syari'ah

Variabel	Item	Validitas		P-Value
		r hitung	r tabel	
Kesejahteraan Buruh (Maqashid Syari'ah) (Y)	Q1	0,531	0,266	0,000
	Q2	0,656	0,266	0,000
	Q3	0,680	0,266	0,000
	Q4	0,602	0,266	0,000
	Q5	0,608	0,266	0,000
	Q6	0,713	0,266	0,000
	Q7	0,805	0,266	0,000
	Q8	0,487	0,266	0,000
	Q9	0,686	0,266	0,000
	Q10	0,498	0,266	0,000
	Q11	0,766	0,266	0,000
	Q12	0,694	0,266	0,000
	Q13	0,595	0,266	0,000

Sumber : Output yang diolah, 2017

Nilai r_{hitung} untuk masing-masing item kesejahteraan buruh memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. maka, dapat disimpulkan bahwa item-item variabel Y adalah valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten atau untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Untuk mengetahui soal tersebut reliabel atau tidak, dapat dilihat pada nilai *Alpha Cronbach's* yang kemudian dibandingkan dengan nilai $r_{\text{tabel}} = 0.266$, apabila nilai Alpha > dari r_{tabel} maka artinya signifikan atau reliabel dan sebaliknya.

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variabel Sistem Upah Islami, Religiusitas dan Kesejahteraan Buruh Berdasarkan Maqasid Syari'ah

Variabel	Reliability Coefficients	Alpha cronbach's	Keterangan
X ₁	12 Items	0,756	Reliabel
X ₂	16 Items	0,843	Reliabel
Y	13 Items	0,876	Reliabel

Sumber: Output yang diolah, 2017

Variabel X₁ (Sistem Upah Islami) dilihat pada nilai *Alpha Cronbach's* sebesar $0.765 > 0.266$, maka dinyatakan signifikan atau *reliabel*.

Variabel X₂ (Religiusitas) dilihat pada nilai *Alpha Cronbach's* sebesar $0.843 > 0.266$, maka dinyatakan signifikan atau *reliabel*.

Variabel Y (Kesejahteraan Buruh) dilihat pada nilai *Alpha Cronbach's* sebesar $0.876 > 0.266$, maka dinyatakan signifikan atau *reliabel*.

4.5 Analisis Data

4.5.1 Analisis Regresi Sederhana

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana atau ordinary least square (OLS), untuk mengetahui sejauh mana pengaruh sistem upah Islami (X₁), religiusitas (X₂) terhadap kesejahteraan buruh berdasarkan *maqashid syari'ah* (Y).

Tabel 4.11 Uji Analisis Regresi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.831	7.425		1.055	.296		
X1	.698	.153	.513	4.561	.000	.986	1.014
X2	.240	.112	.242	2.149	.036	.986	1.014

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output yang diolah, 2017

Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0.698 dan X_2 sebesar 0.240 dengan konstanta sebesar 7.831, sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7.831 + 0.698X_1 + 0.240X_2$$

Dimana :

Y = Variabel kesejahteraan buruh berdasarkan *maqashid syari'ah*

X_1 = Variabel sistem upah Islami

X_2 = Variabel religiusitas

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Koefisien regresi sistem upah Islami sebesar 0.698 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Menyatakan bahwa sistem upah Islami berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan buruh berdasarkan *maqashid syari'ah* sebesar 0.698%.
2. Koefisien regresi religiusitas sebesar 0.240 dengan tingkat signifikan sebesar 0.036. Menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan buruh berdasarkan *maqashid syari'ah* sebesar 0.240%

Jika dilihat dari koefisien regresi variabel sistem upah Islami yaitu sebesar 0.698 dan koefisien regresi variabel religiusitas sebesar 0.240. Hal ini menunjukkan bahwa sistem upah Islami memiliki pengaruh yang lebih besar daripada religiusitas terhadap kesejahteraan buruh berdasarkan *maqashid syari'ah*.

4.5.2 Uji Statistik

1. Uji Statistik F

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan atau pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12 Uji Statistik F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1123.769	2	561.884	14.069	.000 ^a
	Residual	2076.777	52	39.938		
	Total	3200.545	54			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis diperoleh hasil uji F_{hitung} sebesar 14.069 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Jadi dapat dikatakan bahwa variabel independen (sistem upah Islami, religiusitas) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan buruh berdasarkan *maqashid syariah*.

2. Uji Statistik T

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.13 Uji Statistik T

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.831	7.425		1.055	.296		
X1	.698	.153	.513	4.561	.000	.986	1.014
X2	.240	.112	.242	2.149	.036	.986	1.014

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output yang diolah, 2017

Hasil uji t variabel sistem upah Islami (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.561 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000, nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Demikian dengan variabel religiusitas (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.149 dengan tingkat signifikan sebesar 0.036, nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.036 < 0.05$).

Jadi dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel sistem upah Islami dan religiusitas terhadap kesejahteraan buruh berdasarkan *maqashid syari'ah*.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien pada Tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.14 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.593 ^a	.351	.326	6.31965	.351	14.069	2	52	.000	1.963

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable:

Y

Sumber : Output yang diolah, 2017

Nilai R square atau koefisien determinasi sebesar 0.351. Hal ini berarti variabel sistem upah Islami (X_1) dan religiusitas (X_2) mempengaruhi atau mampu menjelaskan variabel kesejahteraan buruh berdasarkan *maqashid syari'ah* (Y) sebesar 35.1% sedangkan sisanya ($100\% - 35.1\% = 64.9\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

4.6 Pembahasan

Dalam pembahasan ini, ada kaitannya dengan rumusan masalah yaitu bagaimana pengaruh sistem upah Islami, religiusitas terhadap kesejahteraan buruh berdasarkan *maqashid syari'ah*. Dengan melihat penilaian deskriptif kuantitatif sistem upah Islami dan religiusitas sebagai variabel independen dan kesejahteraan buruh berdasarkan *maqashid syari'ah* sebagai variabel dependen dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sistem Upah Islami berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan buruh berdasarkan *maqashid syariah*

Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa sistem upah Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan buruh berdasarkan *maqashid syari'ah* dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.689 dan tingkat signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Hal ini membuktikan

bahwa semakin tinggi tingkat upah seseorang, maka kondisi individu dan keluarga akan semakin sejahtera. Hasil penelitian ini memperlihatkan secara umum responden berpendapat bahwa upah yang diberikan telah sesuai dengan UMK Makassar dan perjanjian kerja bersama. Namun, sepenuhnya belum cukup memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya. Sehingga upah yang diterima anggota Serikat Pekerja Nasional Sulsel perlu disesuaikan lagi agar pemenuhan kebutuhan hidup para pekerja tidak berada pada keterbatasan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan kesejahteraan anggota Serikat Pekerja Nasional (SPN Sul-Sel) yang diukur berdasarkan *maqashid syari'ah* patut diapresiasi bahwa mayoritas responden senantiasa memelihara Agama, akal, keturunan dan harta mereka terbukti dari jawaban mayoritas responden yang menjaga sholat 5 waktu dengan baik, mayoritas responden memiliki pendidikan formal yang cukup baik, serta diikuti oleh kebiasaan responden yang gemar untuk bersedekah.

Temuan penelitian ini sesuai dengan teori bahwa semakin tinggi tingkat upah seseorang, maka kondisi individu dan keluarga akan semakin sejahtera. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian H. Masruri (2011) bahwa sistem upah Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan yang berdampak pada kesejahtraannya. Kemudian, hasil penelitian Fan (1997) menyatakan bahwa pendapatan (Upah) akan menentukan daya beli terhadap pangan dan fasilitas lainnya seperti pendidikan, kesehatan, perumahan dan lain-lain. Demikian dengan penelitian yang dilakukan oleh Farwah (2013) bahwa upah atau pendapatan berpengaruh signifikan secara positif terhadap kesejahteraan, pemenuhan kebutuhan ekonomi yang berlandaskan nilai Agama akan menjadi tujuan kesejahteraan hidup yang lebih mendekatkan manusia kepada Tuhan-Nya.

Sebagaimana diketahui betapa pentingnya menyediakan upah bagi mereka yang sedikit-tidaknya dapat memenuhi kebutuhan pokok mereka agar

tercipta keadilan dan pemerataan; disamping itu untuk menunjang efisiensi kerja mereka; juga perlu menjaga upah agar tetap berada pada batas-batas kewajaran agar mereka tidak menjadi pengkonsumsi semua barang-barang produksi. Sebagian karena alasan yang sama yaitu keadilan dan sebagian lagi alasan untuk mendorong serta mempertahankan pada tingkat kehidupan yang layak. Upah diberikan perusahaan kepada pekerja agar terjadi peningkatan kesejahteraan. Kesejahteraan oleh sebagian masyarakat selalu dikaitkan dengan konsep kualitas hidup. Sama halnya dengan kesejahteraan berdasarkan *maqashid syari'ah* yang menggunakan konsep *falah* yang merupakan tujuan hukum Islam untuk menjaga kemaslahatan umat manusia, baik didunia maupun diakhirat.

2. Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan buruh berdasarkan *maqashid syari'ah*

Agama sebagai fitrah manusia merupakan kebutuhan dasar yang mampu menentramkan kehidupan manusia. Hasil pengujian hipotesis religiusitas yang signifikan dan berpengaruh secara positif terhadap kesejahteraan buruh berdasarkan *maqashid syari'ah* dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.240 dan tingkat signifikan sebesar 0.036 lebih kecil dari 0.05 ($0.036 < 0.05$). Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat religiusitas seseorang, maka kondisi orang tersebut akan semakin sejahtera. Kesejahteraan ini juga didukung oleh sikap seseorang yang merasa puas dan mampu bersyukur atas apa yang dimilikinya.

Agama sebagai penuntun hidup merupakan faktor dalam kehidupan manusia. Agama dalam kehidupan manusia berfungsi sebagai suatu sistem nilai yang memuat norma tertentu. Norma tersebut menjadi kerangka acuan dalam bersikap dan bertindak laku agar sejalan dengan keyakinan agama yang dianutnya. Pengaruh agama dalam kehidupan manusia adalah memberi

kemantapan batin, rasa bahagia, rasa terlindungi, rasa sukses, dan rasa puas. Al-Qur'an menjadi sumber utama segala tindakan dan perbuatan, sehingga religiusitas seorang muslim selalu terpancar dari ajaran Al-Qur'an yang menganjurkan manusia menjadi insan kamil demi mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Religiusitas dalam Islam terwujud dalam lima hal yakni keimanan dan ketaqwaan, intensitas ibadah, kualitas amaliah, nuansa ihsan dan pengetahuan Agama yang dimiliki.

Keimanan dan ketaqwaan seseorang adalah menyadari sepenuhnya bahwa di balik kekuasaan yang ada pada manusia ini, ada kekuasaan lain yang maha besar yang menciptakan dan menguasai segala segi dari hidup dan kehidupan manusia didunia. Kesadaran tersebut membawa manusia untuk berbuat kebajikan baik terhadap dirinya maupun masyarakat dan alam sekitarnya. Demikian dengan, intensitas ibadah merupakan ritual seseorang dalam menjalankan ibadah yang dianjurkan agamanya seperti sholat, puasa, zakat, haji, dan ibadah lainnya yang akan memberi makna bagi kehidupan bahkan akan menjadi penenang jiwa dan penyembuh dari segala penyakit. Kualitas ibadah merupakan manifestasi terhadap hubungan antar manusia bahkan dengan alam sekitar yang dilandasi oleh ajaran agama yang dianutnya biasanya terwujud dalam tindakan (Suroso dan Mucharam, 2002: 80).

Nuansa ihsan merupakan perwujudan dari seberapa dekat kita dengan sang pencipta. Hal ini dimanifestasikan dalam perasaan tentang kehadiran Allah *Subhanahuwata'ala*, takut melanggar larangan-Nya, ketenangan hidup dan dorongan untuk melaksanakan perintah Agama. Pengetahuan Agama digunakan untuk meningkatkan pemahaman dan keyakinan tentang Agama yang dianut. Religiusitas dalam Islam bertujuan mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Pencapaian kebahagiaan dunia dan akhirat, manusia tidak akan lepas dari

kebutuhan hidup yang harus dipenuhi seperti sandang, pangan, papan dan lainnya. Semua kebutuhan hidup tersebut hanya bisa dipenuhi dengan cara bekerja atau mencari nafkah. Islam sebagai Agama samawi menganjurkan umatnya untuk bekerja dengan giat dan mencari nafkah yang halal.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian Sadewa, dkk (2015) yang mengemukakan bahwa religiusitas berhubungan positif dengan kesejahteraan yang diukur dengan menggunakan *maqashid syari'ah*. Kesejahteraan dalam konsep ekonomi Islam adalah sebuah sistem yang menganut atau melibatkan faktor atau variabel keimanan (nilai-nilai Islam) sebagai salah satu unsur fundamental dalam mencapai kesejahteraan individu yang kolektif sebagai suatu masyarakat dan negara yang dapat mengantarkan seseorang dan masyarakat beriman kepada puncak *maqashid syari'ah*.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Variabel sistem upah Islami berpengaruh positif terhadap kesejahteraan buruh berdasarkan *maqashid syari'ah*. Hasil penelitian ini memperlihatkan secara umum upah yang diperoleh telah sesuai dengan UMK Makassar dan perjanjian kerja bersama. Namun, sepenuhnya belum cukup memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya. Sehingga upah yang diberikan kepada anggota Serikat Pekerja Nasional Sulsel perlu disesuaikan lagi dengan kondisi kebutuhan hidup layak pekerja agar pekerja tidak hanya hidup dalam batas-batas kehidupan yang minimum dalam pemenuhan kebutuhannya. Hal itu karena, pada dasarnya sumber dan pendapatan yang baik akan berdampak pada kesejahteraan hidup, dimana nilai-nilai Agama yang ditanamkan dalam kehidupan sehari-hari termasuk dalam penentuan upah akan membantu meningkatkan kesejahteraan yang lebih mendekatkan manusia kepada Allah *Subhahuwata'ala*.
2. Variabel Religiusitas berpengaruh positif terhadap kesejahteraan buruh berdasarkan *maqashid syari'ah*. Religiusitas dapat membawa dampak positif terhadap individu dan keluarga. Hal ini sesuai dengan Qs. An-Nahl ayat 97; bahwa seorang muslim baik itu laki-laki maupun perempuan yang dalam keadaan beriman, akan diberikan kepadanya kehidupan yang baik dan kehidupan yang diliputi kedamaian jiwa, ketentraman yang diikuti oleh rasa syukur atas nikmat yang telah dikaruniakan kepadanya. Oleh karena itu, seorang hamba yang pandai bersyukur atas rezeki dan nikmat yang telah

diberikan kepadanya, dengan sendirinya kehidupannya dan keluarga akan membawanya pada kesejahteraan.

5.2 Saran

1. Bagi perusahaan swasta dapat menggunakan konsep pengupahan yang sesuai dengan syari'ah dengan menggunakan indikator-indikator upah Islami sebagai acuan dalam pemberian upah dan perusahaan diharapkan lebih memperhatikan hak-hak pekerja, memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai untuk mendukung produktivitas pekerja dalam melakukan pekerjaannya, serta meningkatkan pemberian jaminan sosial yang lebih baik seperti jaminan pendidikan, kesehatan, hari tua, dan sebagainya.
2. Bagi tenaga kerja maupun masyarakat upaya peningkatan kesejahteraan tidak hanya dilakukan dengan peningkatan kebutuhan materi saja, akan tetapi harus diiringi dengan peningkatan kualitas dari sisi religiusitas, kepekaan sosial, maupun lingkungan yang pada akhirnya akan membantu meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan sendirinya. Oleh karenanya, kehidupan dunia tidak boleh dipisahkan dari sikap religiusitas (aqidah, ibadah dan akhlak), karena dalam ajaran Agama Islam kita memperoleh petunjuk hidup dari Allah *Subhanahuwata'ala* melalui Al-Qur'an maupun yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad *Shallallahu'alaihi Wasallam*.
3. Model yang dikembangkan pada penelitian ini dalam kaitannya terhadap pengaruh variabel sistem upah Islami dan religiusitas terhadap kesejahteraan buruh berdasarkan *maqashid syari'ah* masih terbatas. Bagi peneliti selanjutnya masih memungkinkan untuk mengembangkan variabel yang berbeda seperti jaminan sosial, *coorporate sosial responsibility* (CSR), distribusi pendapatan, pertumbuhan ekonomi dan stabilitas perekonomian.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahannya, 2010. *Al-Hikmah*. Bandung: CV Penerbit Diponegoro.
- Abdurahman Al-Maliki, 2001. *Politik Ekonomi Islam*.
- Afzalurrahman, 1995. *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2*, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf.
- Akdom dan Riduwan, 2007. *Rumus dan Data Analisis Statistika* 2nd ed., Bandung: Alfabeta.
- Ancok, D dan Suroso, F, N, 2005. *Psikologi Islam : Solusi Islam atas Problem-Problem Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Amalia, E., 2005. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam dari Masa Klasik hingga Kontemporer*, Jakarta: Pusaka Asatrus.
- Arsyad, Lincoln, 1999. *Ekonomi Mikro*.
- Asy-Syathibi, 1982. *Al-Muwafaqat fi Ushul al-Ahkam*, Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah.
- Chapra, M. Umer, 2000. *Islam dan Tantangan Ekonomi*, alih bahasa Ikhwan Abidin B., Jakarta: Gema Insani Press.
- Call V. R. A. dan Heaton T. B., 1997. *Religious influence on marital stability*. Journal for the Sciencetific Study of Religion, 36 (3), pp.382 – 392.
- Elci, M., Sener, I., & A.L., 2011. *The impact of morality and religiosity of employees on their hardworking behavior*. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, pp.1367 – 1377.
- Endah, D. dan Probowati, P., 2016. “*Praktek Outsourcing Di Bumh Perspektif Ekonomi Syariah*.” *Inklusif*, 1, pp.1–19.
- Ghufron, M., 2011. *Politik Negara dalam Pengupahan Buruh di Indonesia. Hukum dan Perundangan Islam*, 1.
- Ghufron, M. Nur & Rini Risnawita S., 2014. *Teori-teori Psikologi*., Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Haqiqqa, K.N., 2014. *Analisis Karakter Kemiskinan pada Masyarakat Miskin di Desa Babakan Dramaga Bogor Berdasarkan Maqashid Syariah*. *Studi Ilmu Ekonomi Syariah*, Institute Pertanian Bogor.
- Jalaluddin, 2005. *Psikologi Agama*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasdi, Abdurrahman, 2014. *Maqasyid Syari'ah Persperktif Pemikiran Imam*

- Syathibi Dalam Kitab Al-Muwafaqat.*, Yudisia, Vol. 5, No.1, Juni.
- Lahuri, S. bin, 2016. *Perlindungan Islam Terhadap Buruh.*, (Perlindungan Buruh dalam Islam), pp.1–15.
- Maghfur, I., 2014. *Sistem Upah Menurut Ulama Fiqih (Syafi'iyah) dalam Kitab Al-Umm (Teori dan Praktek Sistem Upah).* , pp.1–11.
- Manan, M.A., 1993. *Ekonomi Islam: Teori dan Praktek, Dasar-dasar Ekonomi Islam, alih bahasa M. Nastangin*, Yogyakarta: Dana Wakaf.
- Mankiw, N. Gregory, 2003. *Teori Makro Ekonomi*. Edisi Kedua. Jakarta: Erlangga.
- Mankiw, N. Gregory, 2006. *Pengantar Ekonomi Makro*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marks, L., 2006. *Religion and Family Relational Health: An Overview and Conceptual model. Journal of Religion and Health*, 45 (4), pp.603 – 618.
- Masruri, H., 2011. *Pengaruh Sistem Pemberian Upah Islami terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan pada BMT Bina Umat Sejahtera di Kantor Cabang Utama Semarang*. Fak. Syari'an IAIN PRESS.
- M. Ramly, Andi, 2004. *Peta Pemikiran Karl Marx: Materialisme Diakletis dan Materialisme Historis*. Yogyakarta: LKIS.
- Nurachmad, M., 2009. *Cara menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan*, Transmedia Pustaka.
- Purwana, Agung Eko, 2015. *Kesejahteraan dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Jurusan Syari'ah dan Ekonomi Islam, STAIN Ponorogo.
- Qardhawi, Y., 1997. *Peran Nilai dan Moral dalam perekonomian Islam* 1st ed. D. dkk Hafidhudin, ed., Jakarta: Robbani Press.
- Ridwan, M., 2013. *Standar upah pekerja menurut sistem ekonomi islam. Equilibrium*, 1(Standar Upah Pekerja Ekonomi Islam), pp.1–17.
- Riyadi, F., 2015. *Sistem Dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam. Istishadia*, 8, pp.155–188.
- Rohman, A., 2010. *Konsep Ekonomi Al-ghazali dalam kitab Ihya Ulumuddin*, Yogyakarta: Bina Ilmu.
- Rudiono, D., 1992. *Kebijakan Perburuhan Pasca Boom Minyak*. Majalah Prisma No. 1, januari.
- Shidiq S, 2011. *Ushul Fiqih*, Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Sudarsono, H., 2002. *Konsep Ekonomi Islam: Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Ekonosia.
- Sumarsono, Sonny, 2003. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia.
- Sulistiawati, R., 2012. *Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia.*, 8, pp.195–211.
- Taqiyuddin an-Nabhani, 1996. *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Hukum Islam* alih bahasa Muhammad Maghfur Wahid, Surabaya: Risalah Gusti.
- Tiliouine, H., D., 2009. *Islamic Religiosity, Subjective well-being and health*. *Mental Health, Religion & Culture*, 12 (1), pp.55 – 74.
- Tomes, N., 1985. *Religion and the earnings function*. *May*, pp.245 – 250.
- UPTD Balai Pengupahan Sulawesi Selatan, 2017. Upah Tenaga Kerja Sul-sel.
- UUD 1945 Pasal 27 Ayat 2 Tentang Hak Asasi Manusia
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1 Tahun 1999 tentang Upah Minimum
- UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

LAMPIRAN

1. Variabel Kesejahteraan Berdasarkan *Maqashid Syari'ah*

[illegible]

q5	Pearson Correlation	.145	.363**	.301*	.720**	1	.401**	.349**	.175	.363**	.469**	.298*	.254	.312*	.608**
	Sig. (2-tailed)	.292	.007	.025	.000		.002	.009	.202	.007	.000	.027	.061	.020	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
q6	Pearson Correlation	.362**	.441**	.441**	.375**	.401**	1	.696**	.306*	.523**	.253	.426**	.398**	.380**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.001	.005	.002		.000	.023	.000	.062	.001	.003	.004	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
q7	Pearson Correlation	.508**	.589**	.591**	.233	.349**	.696**	1	.384**	.702**	.149	.620**	.517**	.410**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.086	.009	.000		.004	.000	.277	.000	.000	.002	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
q8	Pearson Correlation	-.026	.193	.066	.143	.175	.306*	.384**	1	.178	.282*	.175	.554**	.356**	.487**
	Sig. (2-tailed)	.851	.158	.630	.298	.202	.023	.004		.195	.037	.202	.000	.008	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
q9	Pearson Correlation	.475**	.402**	.560**	.225	.363**	.523**	.702**	.178	1	.178	.573**	.438**	.220	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.098	.007	.000	.000	.195		.193	.000	.001	.106	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
q10	Pearson Correlation	.179	.235	.348**	.592**	.469**	.253	.149	.282*	.178	1	.189	.184	.202	.498**

2. Variabel Sistem Upah Islami

Correlations

[illegible]

q5	Pearson Correlation	-.028	.015	.184	.333*	1	.557**	.164	.143	.212	.128	.045	.273*	.481**
	Sig. (2-tailed)	.839	.915	.179	.013		.000	.232	.297	.120	.352	.744	.044	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
q6	Pearson Correlation	.247	.116	.190	.349**	.557**	1	.435**	.250	.161	.363**	.371**	.462**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.069	.399	.165	.009	.000		.001	.066	.242	.006	.005	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
q7	Pearson Correlation	.037	.261	.178	.308*	.164	.435**	1	.316*	-.107	.426**	.507**	.365**	.571**
	Sig. (2-tailed)	.787	.055	.193	.022	.232	.001		.019	.437	.001	.000	.006	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
q8	Pearson Correlation	-.072	-.208	-.075	.248	.143	.250	.316*	1	.050	.351**	.446**	.410**	.433**
	Sig. (2-tailed)	.602	.128	.587	.068	.297	.066	.019		.715	.009	.001	.002	.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
q9	Pearson Correlation	.139	.498**	.308*	-.185	.212	.161	-.107	.050	1	.017	.013	.014	.376**
	Sig. (2-tailed)	.312	.000	.022	.176	.120	.242	.437	.715		.905	.923	.920	.005
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
q10	Pearson Correlation	.205	.215	.177	.374**	.128	.363**	.426**	.351**	.017	1	.780**	.530**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.133	.114	.197	.005	.352	.006	.001	.009	.905		.000	.000	.000

	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
q11	Pearson Correlation	.103	.193	.126	.565**	.045	.371**	.507**	.446**	.013	.780**	1	.608**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.452	.159	.361	.000	.744	.005	.000	.001	.923	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
q12	Pearson Correlation	.054	.110	.025	.582**	.273*	.462**	.365**	.410**	.014	.530**	.608**	1	.658**
	Sig. (2-tailed)	.693	.424	.858	.000	.044	.000	.006	.002	.920	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1	Pearson Correlation	.378**	.387**	.517**	.554**	.481**	.694**	.571**	.433**	.376**	.671**	.704**	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.005	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Variabel Religiusitas

Correlations

[illegible]

Lampiran 2 Uji Reliabilitas

1. Variabel kesejahteraan Buruh berdasarkan *Maqashid Syari'ah*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.876	13

2. Variabel Sistem Upah Islami

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.756	12

3. Variabel Religiusitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.843	16

Lampiran 3

Jawaban Responden Terhadap Masing-Masing Pertanyaan Kuesioner Variabel Sistem Upah Islami, Religiusitas dan Kesejahteraan Buruh Berdasarkan *Maqashid Syari'ah*

Indikator	SS	S	CS	TS	STS	Total	SKALA
Sistem Pengupahan							
Q1	4	29	14	6	2	55	Setuju
Q2	2	34	10	9	0	55	Setuju
Q3	4	32	6	7	6	55	Setuju
Sistem Upah menurut Produksi							
Q4	2	6	10	27	10	55	Tidak Setuju
Q5	1	6	24	20	4	55	Cukup Setuju
Q6	0	5	16	22	12	55	Tidak Setuju
Sistem Upah menurut Senioritas							
Q7	0	2	6	28	19	55	Tidak Setuju
Q8	2	3	9	29	12	55	Tidak Setuju
Q9	3	29	4	16	3	55	Setuju
Sistem Upah menurut Kebutuhan							
Q10	0	1	19	28	7	55	Tidak Setuju
Q11	0	3	14	28	10	55	Tidak Setuju
Q12	0	4	10	33	8	55	Tidak Setuju
Dimensi Aqidah							
Q1	15	33	7	0	0	55	Setuju
Q2	18	27	9	1	0	55	Setuju
Q3	14	31	10	0	0	55	Setuju
Dimensi Ibadah							
Q4	4	18	19	14	0	55	Cukup Setuju
Q5	5	23	16	11	0	55	Setuju
Q6	8	29	14	4	0	55	Setuju
Dimensi Amal							
Q7	8	23	20	4	0	55	Setuju
Q8	6	23	15	10	1	55	Setuju
Q9	14	17	19	5	0	55	Cukup Setuju
Dimensi Ihsan							
Q10	4	17	16	16	2	55	Setuju
Q11	12	20	15	8	0	55	Setuju
Q12	6	18	22	7	2	55	Cukup Setuju
Dimensi Ilmu							
Q13	9	23	18	5	0	55	Setuju
Q14	9	19	22	5	0	55	Cukup Setuju
Q15	1	4	18	21	11	55	Tidak Setuju

Q16	1	6	15	20	13	55	Tidak Setuju
Pemeliharaan Agama							
Q1	7	28	18	1	1	55	Setuju
Q2	7	24	22	2	0	55	Setuju
Q3	9	24	21	1	0	55	Setuju
Pemeliharaan Jiwa							
Q4	1	8	18	23	5	55	Tidak Setuju
Q5	2	10	21	21	1	55	Cukup Setuju
Pemeliharaan Akal							
Q6	4	23	20	7	1	55	Setuju
Q7	4	24	18	7	2	55	Setuju
Q8	2	20	16	13	4	55	Setuju
Pemeliharaan Keturunan							
Q9	13	28	12	1	1	55	Setuju
Pemeliharaan Harta							
Q10	0	5	12	28	10	55	Tidak Setuju
Q11	19	19	10	6	1	55	Setuju
Q12	14	18	12	8	3	55	Setuju
Q13	0	30	10	6	9	55	Setuju

Lampiran 4 Kuesioner

Bismillahirrahmanirrahim
KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh

Bapak/Ibu/Saudara/i dalam rangka menyelesaikan tugas akhir (skripsi) pada jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, saya :

Nama : Nurul Fatmawati

NIM : A111 13 016

Jurusan : Ilmu Ekonomi

Sedang melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH SISTEM UPAH ISLAMI, RELIGIUSITAS TERHADAP KESEJAHTERAAN BURUH BERDASARKAN *MAQASHID SYARI'AH*”**

Demi kelancaran penelitian ini, Saya mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Peran serta Bapak/Ibu/Saudara/i akan sangat bermanfaat bagi keberhasilan penelitian yang dilaksanakan.

Atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh.

Hormat Kami,

Peneliti

Nurul Fatmawati

A. DATA RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang anda berikan akan diperlakukan secara rahasia).

1. Jenis Kelamin : a) Laki-laki
b) Perempuan
2. Usia : a) 17- 20 tahun
b) 21- 30 tahun
c) 31- 40 tahun
d) > 40 tahun
3. Agama :
4. Lama Bekerja : a) < 3 Tahun
b) 3 – 5 Tahun
c) > 5 Tahun
5. Pendidikan Terakhir : a) SD
b) SMP
c) SMA
d) S1

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda ceklist (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan.

Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternative jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu:

- Sangat setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Cukup setuju (CS) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

Sistem Upah Islami (X1)

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
a. Sistem Pengupahan						
1	Upah yang saya terima sesuai dengan akad atau kontrak kerja	1	2	3	4	5
2	Upah yang saya terima dibayarkan tepat waktu	1	2	3	4	5
3	Upah yang saya terima sesuai dengan UMP/UMK	1	2	3	4	5
b. Sistem Upah Menurut Produksi						
4	Upah yang saya terima sesuai dengan produktifitas dan hasil kerja saya	1	2	3	4	5
5	Saya menerima upah insentif dalam waktu tertentu	1	2	3	4	5
6	Saya sering menerima bonus dari perusahaan	1	2	3	4	5
c. Sistem Upah Menurut Senioritas						
7	Upah yang saya terima cukup besar	1	2	3	4	5
8	Upah yang saya terima membuat loyalitas saya semakin tinggi pada perusahaan	1	2	3	4	5
9	Saya menerima kenaikan upah pada waktu tertentu	1	2	3	4	5
d. Sistem Upah Menurut Kebutuhan						
10	Upah yang saya terima sudah mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan	1	2	3	4	5
11	Upah yang saya terima sudah layak terhadap kebutuhan pendidikan dan kesehatan	1	2	3	4	5
12	Upah yang saya terima sudah adil	1	2	3	4	5

RELIGIUSITAS (X2)

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
a. Dimensi Aqidah (Keyakinan)						
1	Saya yakin bahwa Tuhan itu ada	1	2	3	4	5
2	Saya percaya bahwa nabi adalah manusia pilihan yang menerima wahyu dari Allah SWT	1	2	3	4	5
3	Saya percaya bahwa setiap perbuatan manusia akan mendapat balasan dari Allah SWT	1	2	3	4	5
b. Dimensi Ibadah (Praktek)						
4	Saya selalu berdoa terlebih dahulu sebelum mengerjakan sesuatu	1	2	3	4	5
5	Saya meluangkan waktu secara teratur untuk membaca Al-qur'an	1	2	3	4	5
6	Saya bersedekah dengan niat baik saya sendiri	1	2	3	4	5
c. Dimensi Amal (Pengamalan)						
7	Saat beribadah saya merasa mendapat ketentraman	1	2	3	4	5
8	Ketika mendapat kesulitan saya selalu merasa mendapat pertolongan dari Allah SWT	1	2	3	4	5
9	Saat berdoa dan mengerjakan sholat saya sering merasa sangat khushyuk	1	2	3	4	5
d. Dimensi Ihsan (Penghayatan)						
10	Ketika melihat tetangga yang membutuhkan pertolongan, saya akan segera menawarkan bantuan	1	2	3	4	5
11	Meskipun orang memperlakukan saya dengan tidak baik, saya tetap akan bersikap baik terhadap mereka	1	2	3	4	5
12	Ketika ada yang berbuat salah, saya lebih suka memaafkan	1	2	3	4	5

9	Keluarga saya merupakan keluarga yang harmonis dan rukun	1	2	3	4	5
e. Pemeliharaan Harta						
10	Saya memiliki penghasilan yang layak	1	2	3	4	5
11	Saya senang bersedekah	1	2	3	4	5
12	Saya suka menabung dari sebagian hasil kerja saya	1	2	3	4	5
13	Saya memiliki kendaraan pribadi (motor), HP canggih, laptop, perhiasan, dsbg	1	2	3	4	5

Lampiran 5 Biodata

BIODATA**Identitas Diri**

Nama : Nurul Fatmawati
 Tempat, Tanggal lahir : Wiwitan, 27 Agustus 1995
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Alamat Rumah : Jl. Damai Tamalanrea Indah (Pondok Gusna Soppeng)
 HP : 085 342 093 201
 Alamat Email : nurulfatmawati74@gmail.com

Riwayat Pendidikan

- | | |
|--|-------------------|
| 1. SDN 274 Mattirowalie | Tahun 2001 - 2007 |
| 2. MTsN Model Palopo | Tahun 2007 - 2010 |
| 3. SMK Negeri 1 Palopo | Tahun 2010 - 2013 |
| 4. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin | Tahun 2013 – 2017 |

Pengalaman Organisasi

1. Osis SMK Negeri 1 Palopo
2. Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Ekonomi (HIMAJIE) FEB-UH
3. Keluarga Mahasiswa Mesjid Darul Ilmi (KM-MDI) FEB-UH
4. Forum Studi Ekonomi Islam (FoSEI) FEB-UH

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, 01 November 2017

Nurul Fatmawati